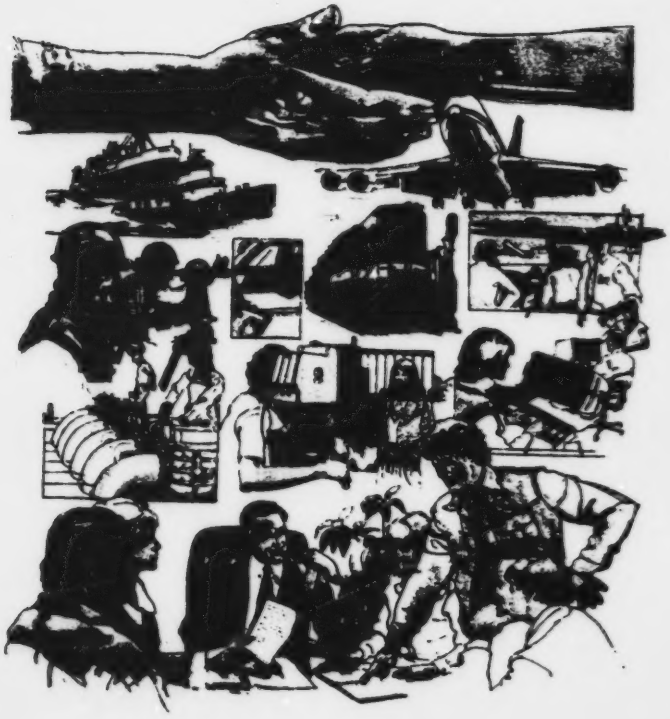
Labour Canada
Travail Canada

ANNUAL REVIEW

Canada

1984 ANNUAL REVIEW



April 1, 1983–March 31, 1984

Photographs: National Film Board/Photothèque

Michael Bedford

Communications Directorate/Labour Canada

Fernand R. Leclair

Published by Authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies of the Review may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Catalogue Number L39-0338/84B

©Minister of Supply and Services Canada 1984

Printed in Canada

Minister

Minister
André Ouellet

Principal Officers

Deputy Minister
Mark R. Daniels

Senior Assistant Deputy Minister
(Federal Mediation and Conciliation Services)
W.P. Kelly

Assistant Deputy Minister
(Operations)
W.F. Porteous

Assistant Deputy Minister
(Policy)
Ray Protti

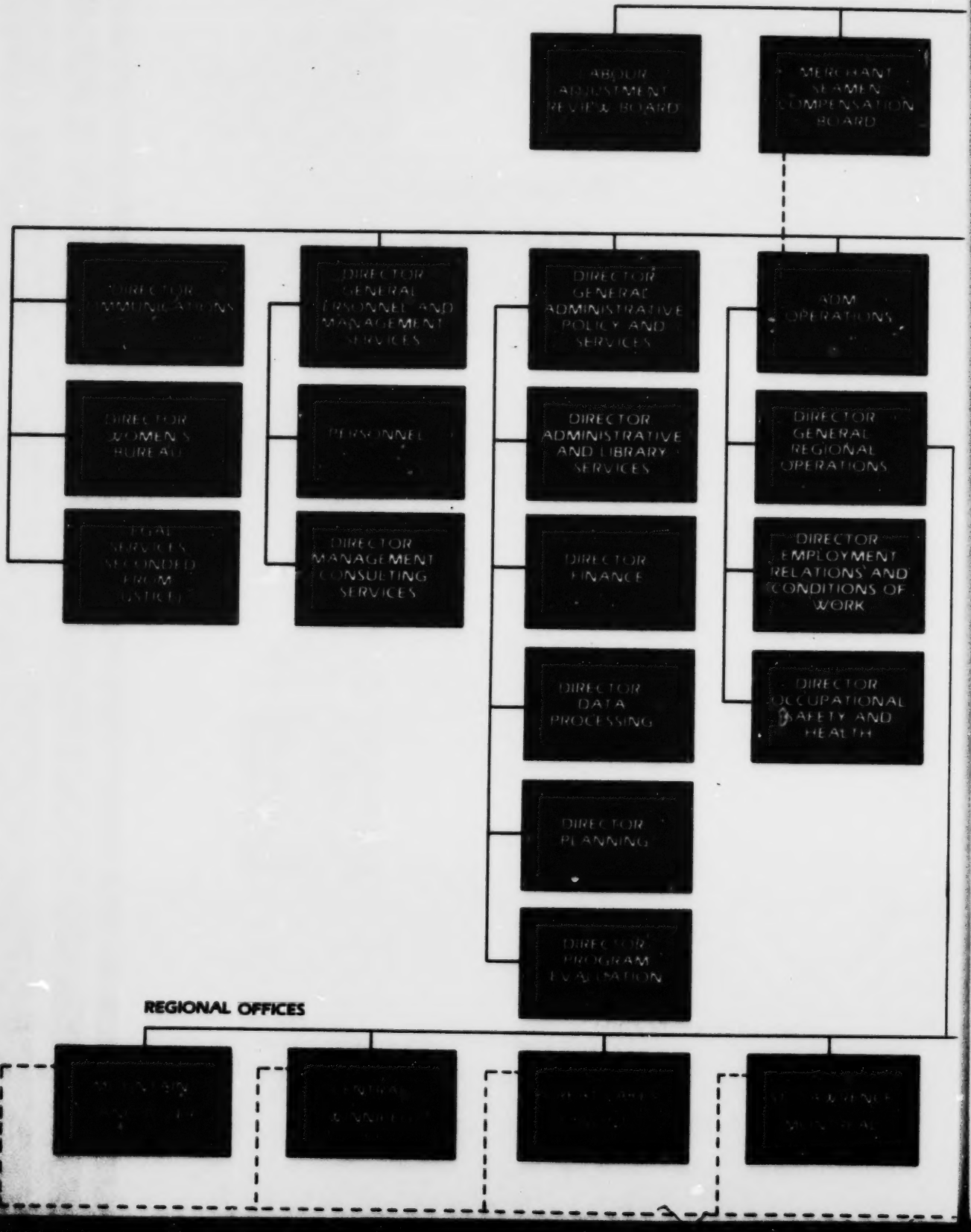
Director
(Communications)
Carol Racine

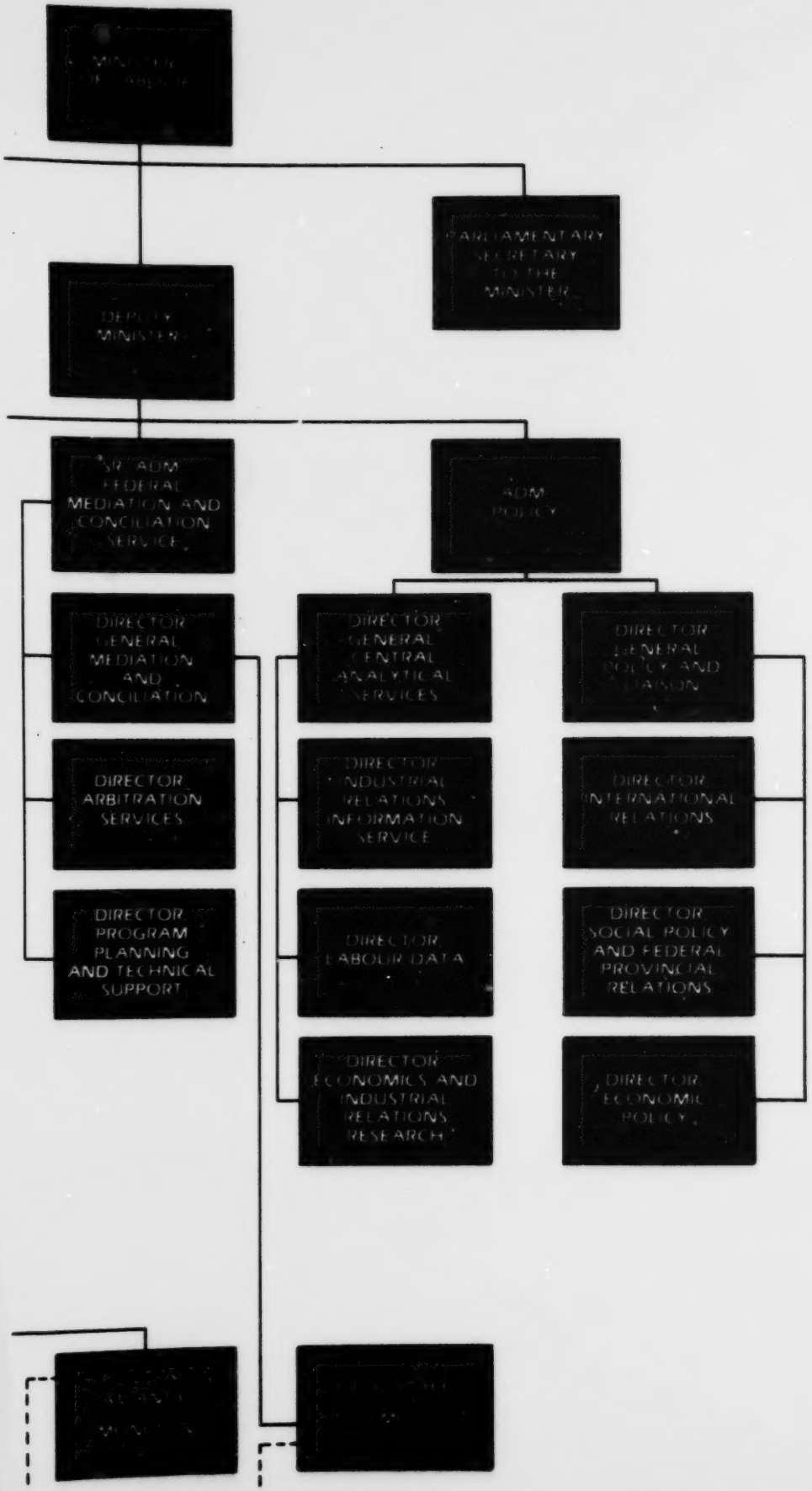
Director General
(Administrative Policy and Services)
N.P.Ewing

Director
(Women's Bureau)
Ratna Ray

Director General
(Personnel and
Management Services)
J.R. Joubert

Labour Canada's Organization Chart





March 31, 1984

Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code
(R S C 1970, c L-1 as am.)

Part III - Labour Standards
R S C 1970, c L-1 amended by c 22 (1st supplement), c 17 (2nd supplement), 1974-75-76, c 66, 1976-77, cc 28, 33, 54, 1977-78, c 27, 1980-81-82-83, c 47, 89

Part IV - Safety of Employees
(R S C 1970, c L-1 amended by 1977-78, c 27, 1980-81-82-83, c 47)

Part V - Industrial Relations
(R S C 1970, c L-1 amended by 1972, c 18, 1976-77, c 28, 1977-78, c 27, 1980-81-82-83, c 47, 121)

Department of Labour Act
(R S C 1970, c L-2 amended by 1980-81-82-83, c 60)

Fair Wages and Hours of Labour Act
(R S C 1970, c L-3)

Government Employees Compensation Act
(R S C 1970, c G-8 amended by 1980-81-82-83, c 47)

Merchant Seamen Compensation Act
(R S C 1970, c M-11 amended by c 19 (2nd supplement), 1974-75-76, c 48, 1977-78, c 41 and 1978-79, c 11

Labour Adjustment Benefits Act
(S C 1980-81-82-83, c 89 amended by 1980-81-82-83, c 169)

Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings

This jurisdiction covers

Interprovincial and international
- railways
- highway transport
- telephone and telegraph systems
- pipelines
- canals
- ferries, tunnels, and bridges
- shipping and shipping services

Radio and television broadcasting and cable systems

Air transport and airports

Banks

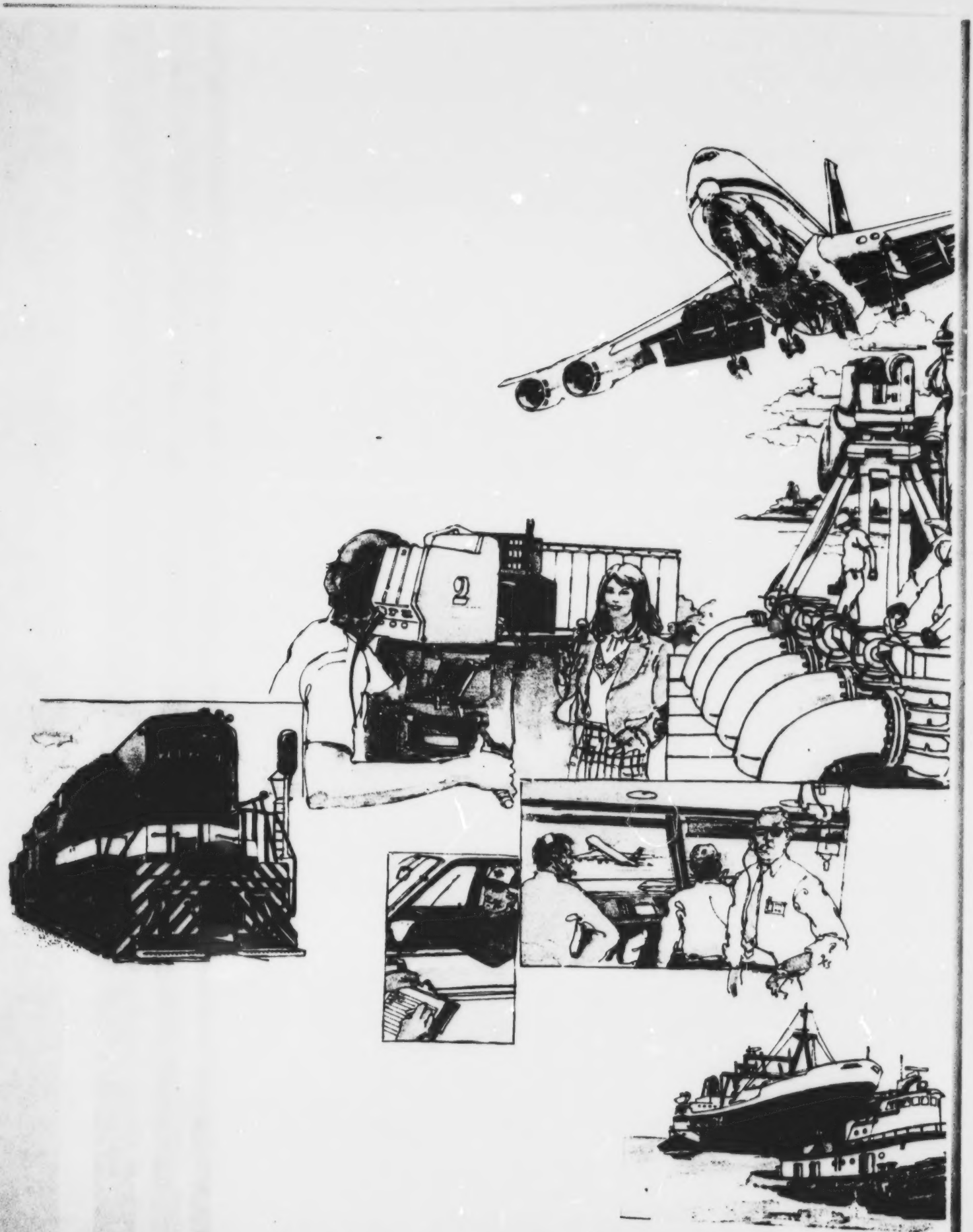
Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants

Nuclear facilities and uranium mining

Approximately 40 crown corporations and agencies

TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	1
Federal Mediation and Conciliation Service	7
Mediation and Conciliation	9
Arbitration Services	11
Program Planning and Technical Support	11
Operations	13
Employment Relations and Conditions of Work	14
Occupational Safety and Health	19
Regional Operations	23
Atlantic	24
St. Lawrence	25
Great Lakes	25
Central	26
Mountain	27
Policy	29
Central Analytical Services	31
Economics and Industrial Relations Research	31
Labour Data	32
Industrial Relations Information Service	34
Policy and Liaison	35
International Relations	35
Economic Policy	36
Social Policy and Federal-Provincial Relations	37
Communications	39
Women's Bureau	43
Administrative Policy and Services	47
Administrative and Library Services	49
Finance	52
Data Processing	52
Planning	53
Program Evaluation	53
Personnel and Management Services	55
Personnel	56
Management Consulting Services	59
Appendix	61
Financial Statements	62
Work Injury Statistics	64



Introduction

The year under review was a time of considerable industrial restructuring for Canada. Although modest economic growth was restored, unemployment remained high and job security was a prime concern. New technology continued to reshape the workplace and redefine the skill requirements in several major industries. At the same time, increasingly competitive world markets placed further demands on industries to adjust their production processes in order to increase productivity.

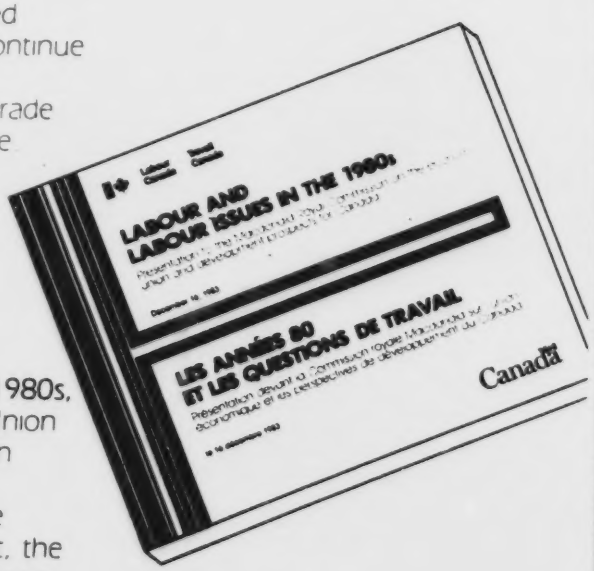
However, against this environmental backdrop, there was some cause for optimism, in terms of labour issues, as signs pointed to an increased willingness on the part of business and labour to co-operate. One important signal of this was the establishment of the Canadian Labour Market and Productivity Centre, during the latter part of the year, as a major forum for business and labour representatives to work together to develop policy positions on critical issues such as productivity, employment growth and changing skill requirements. The establishment of the centre is seen as an important step in developing a more co-operative relationship among labour, business and government.

In that regard, Labour Canada is giving increasing priority to the whole area of consultation. An example of this occurred during the lengthy drafting process for proposed amendments to the Canada Labour Code, when the department met informally with more than 40 organizations and groups to exchange views and improve understanding between the major economic partners in preparation for tabling of amendments to all three parts of the Code.

A unit within the department is charged with co-ordinating activities to facilitate dialogue between labour organizations and other government departments. During the year several Labour Canada programs, among them Labour Education and Quality of Working Life, received additional funds in order to promote greater understanding and co-operation between employers and employees in Canadian workplaces.

An initiative taken during the year to improve consultation and communication was the development of the Labour-Government Employee Secondment Program. The program makes possible the temporary assignment of staff between trade union organizations and the federal public service, the goal of which is to create a small but significant cadre of public servants and trade unionists across the country who have accumulated a special kind of detailed knowledge and experience as a result of the assignment.

Also, during fiscal year 1983-84, Labour Canada focussed attention on three broad areas of concern, which will continue to be priorities in the period ahead. These are labour-management relations, the strengthening of the trade union movement and safety and health in the workplace.

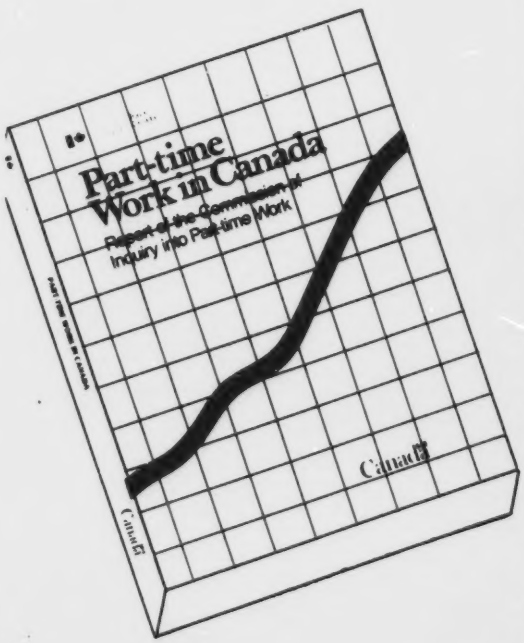


LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS

In December 1983, the Minister of Labour made a presentation, entitled **Labour and Labour Issues in the 1980s**, to the Macdonald Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada. The presentation stressed the need for an improved relationship between labour, employers and governments in order to meet the challenge of change. The Minister noted that, in the past, the federal government has too often been required to intervene in labour relations by passing ad hoc back-to-work laws and broader wage restraint legislation. He said that such steps,

however necessary, have the cumulative effect of weakening the collective bargaining process.

During the year Labour Canada's Industrial Relations Information Service played an ongoing role in improving the collective bargaining climate by providing information to both labour and management on trends in collective agreements and the economic factors affecting settlements. The service provides up-to-date information tailored to the specific needs of the client, thereby assisting the parties in the process of collective bargaining.



In a continuing effort to fulfill our mandate, a major initiative was taken during the year both to improve the quality and to increase the quantity of data on collective bargaining outcomes. Two important achievements in the enhancement of the labour market data base were the inclusion of collective agreements in the construction industry and the development of the concept of an "effective wage".

Labour Canada's primary program for ensuring that collective bargaining in the federal labour jurisdiction functions smoothly is the Federal Mediation and Conciliation Service. While just over half of all contract negotiations are successfully concluded through direct bargaining, the remainder require the assistance of federal mediators and conciliators. In the past year, consistent with the record of recent years, Labour Canada's mediators and conciliators assisted in the successful conclusion of bargaining without work stoppages in more than 90 per cent of their caseload. Increasing emphasis was placed on preventive mediation in order to achieve a degree of understanding between the parties before the start of formal negotiations, thus avoiding unnecessary conflict.

As the year ended, collective bargaining was expected to be especially sensitive in the period ahead, with the phasing-out of the federal wage restraint program and an unusually large number of collective agreements expiring.

Another Labour Canada initiative during the year focussed on the issue of part-time work. The Minister earlier had established a Commission of Inquiry on the subject, which heard representations from a wide range of labour and employers' groups across the country. In September 1983, the Commission published its report, **Part-Time Work in Canada**, which recommended more equitable treatment, particularly with regard to pensions and benefits, for the growing number of part-time workers in Canada.

THE TRADE UNION MOVEMENT

The economic difficulties of the past few years have caused significant problems for the trade union movement. The rapid growth of the non-unionized service sector with its large part-time work force, along with the advent of new technologies which are changing the nature of employment relations in many industries, have brought new challenges while somewhat diminishing the influence of unions. Moreover, with layoffs of union members and restructuring of manufacturing industries, trade union membership actually declined in Canada in 1983, and some unions have had to make concessions in areas where gains had been made through hard bargaining over the years. Under these conditions, it is not surprising that some unionists perceive a threat to the labour movement as a whole. In his presentation to the Macdonald Royal Commission, the Minister stressed the need for a strong and informed trade union movement to play an important role in the policy and decision-making process.

Paradoxically, as union resources have declined, their needs have increased. Technological change and industrial restructuring require well-researched responses. Labour Canada's initiatives are aimed at providing unions with some of the resources required to study these concerns and prepare detailed responses. During the year, the department developed and prepared to inaugurate the Technology Impact Research Fund, which will provide the resources for unions and other organizations to study the human effects of technological change in the workplace. Research and demonstration projects in such areas as safety and health, working conditions and labour-management relations will be eligible. The fund is designed to support practical projects that have direct application to the workplace environment and will foster a recognition of the social implications of technological advancements.

One of the effects of technological change in an industry can be the layoff of workers who, because of their age and skills mix, are unable to find work in other industries or through government retraining programs. Under the Labour Adjustment Benefits Act, administered by the Labour Adjustment Review Board with staff support from both Labour Canada and Employment and Immigration Canada, the government provides last-resort income maintenance for such workers laid off from certain designated industries. Amendments which came into effect in November 1983 gave

this Act more flexibility and improved access to benefits for long-service workers under 54 years of age and those who have worked in more than one nationally designated industry.

A range of initiatives flowed directly from the Speech from the Throne, which called for an "open door" policy to labour. One new program, announced by the Minister in March 1984, took a highly practical step in this direction. Under the **Labour-Government Employee Secondment Program,** staff of labour organizations may take temporary assignments in government departments, while government officers gain experience working in labour organizations. These secondments, for varying periods up to two years, are intended to provide practical opportunities to break down some of the barriers that impede good communication and to help build solid working relationships between government and labour.

SAFETY AND HEALTH IN THE WORKPLACE

Ensuring that employees are protected from hazardous working conditions remains one of Labour Canada's chief concerns. At least twice as much working time is not worked because of occupational injury and illness as results from work stoppages. The cost of workers' compensation payments for the country as a whole is nearly $2 billion per year, while the indirect costs, including damage to equipment and lost production time, are serious impediments to the effort to increase productivity. The cost in human suffering and wasted potential is far less easy to measure.

Labour Canada affirmed its commitment to improve this record when it hosted the Tenth World Congress on the Prevention of Occupational Accidents and Diseases, which was held in the National Capital Region in May 1983. Safety and health issues received further focus in proposed amendments to the Canada Labour Code.

Employers and employees have long recognized their common interest in promoting safety and health measures in the workplace. Joint committees, where they have been established, have proven effective in alleviating unsafe conditions and developing co-operation between workers and employers to observe safe work practices. The December 1983 Speech from the Throne set the stage for key amendments to Part IV of the Canada Labour Code, designed to improve

occupational safety and health throughout the federal jurisdiction. These amendments provide for consolidation under Part IV of legislative authority for occupational safety and health in the federal jurisdiction, with similar rights and protections applying, for the first time, to all employees including the federal public service.

Other amendments provide for joint union-management safety and health committees mandatory in all workplaces with more than 20 employees, with on-site safety officers carrying out this function in smaller workplaces. The amendments also clarify the roles and responsibilities of employers and employees and make explicit the conditions under which an employee may refuse to undertake dangerous work. Furthermore, these amendments will enhance the compliance and enforcement provisions of the Code, increasing the fines for non-compliance, and will establish a labour-management advisory council to assist the Minister in administering and developing occupational safety and health policies.

In addition to the amendments to Part IV concerning occupational safety and health, work was completed during fiscal year 1983-84 on a major package of amendments to all three parts of the Canada Labour Code. Amendments have been proposed to Part III, involving working conditions and labour standards, especially concerning child care leave, and to Part V to strengthen the industrial relations provisions of the Code. As the year ended, these amendments were awaiting tabling in Parliament early in the new fiscal year.

Federal Mediation and Conciliation Service

"The Federal Mediation and Conciliation Service continued to provide effective dispute resolution assistance in the federal industrial relations sphere in 1983-84. In the collective bargaining arena, the Mediation and Conciliation Branch resolved 90.4 per cent of all disputes handled without any stoppage of work. The branch experienced a significant increase in the number of requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of alleged unfair labour practices. With respect to contract administration, the Arbitration Services Branch appointed 65 arbitrators to hear and render a determination of grievances arising from the interpretation or application of collective agreements. The number of adjudicators appointed by the branch to deal with complaints of unjust dismissal increased by 80 per cent."

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for the administration of the dispute resolution provisions of the Canada Labour Code, Part V. These provisions are intended to encourage constructive collective bargaining, to assist in the settlement of industrial disputes and differences, and to develop sound industrial relations practices in the interest of labour peace.

FMCS is directed by the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, and is composed of three units: the Mediation and Conciliation Branch, Arbitration Services Branch and the Program Planning and Technical Support Branch. FMCS headquarters is located in the National Capital Region, and the service has field offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's.

Mediation and Conciliation

The Mediation and Conciliation Branch is involved in preventing and resolving collective bargaining disputes. The provisions of the Canada Labour Code encourage labour and management to make every effort to negotiate collective agreements without work stoppages. The conciliation process must be exhausted before the right to legal strike or lockout is acquired under the Code. On average, 95 per cent of all collective agreements in federal jurisdiction are concluded without a work stoppage. Conciliation and mediation both rely on persuasion and a full exploration of alternatives to assist the parties in resolving their differences by themselves. In this way it differs from arbitration, which is a procedure for the imposition of a binding decision on the parties. The Mediation and Conciliation Branch also provides a preventive mediation service designed to help the parties to resolve their differences during the term of the collective agreement instead of at the critical bargaining stage. The branch processes requests for ministerial consent to make bargaining-related unfair labour practice complaints to the Canada Labour Relations Board, and handles the administrative work associated with the appointment of conciliation commissioners, industrial inquiry commissions and ministerial referrals to the Canada Labour Relations Board for the imposition of first collective agreements.

An unprecedented number (530) of collective agreements were renegotiated during fiscal year 1983-84. Nearly 44 per cent were concluded by the parties during the course of direct bargaining.

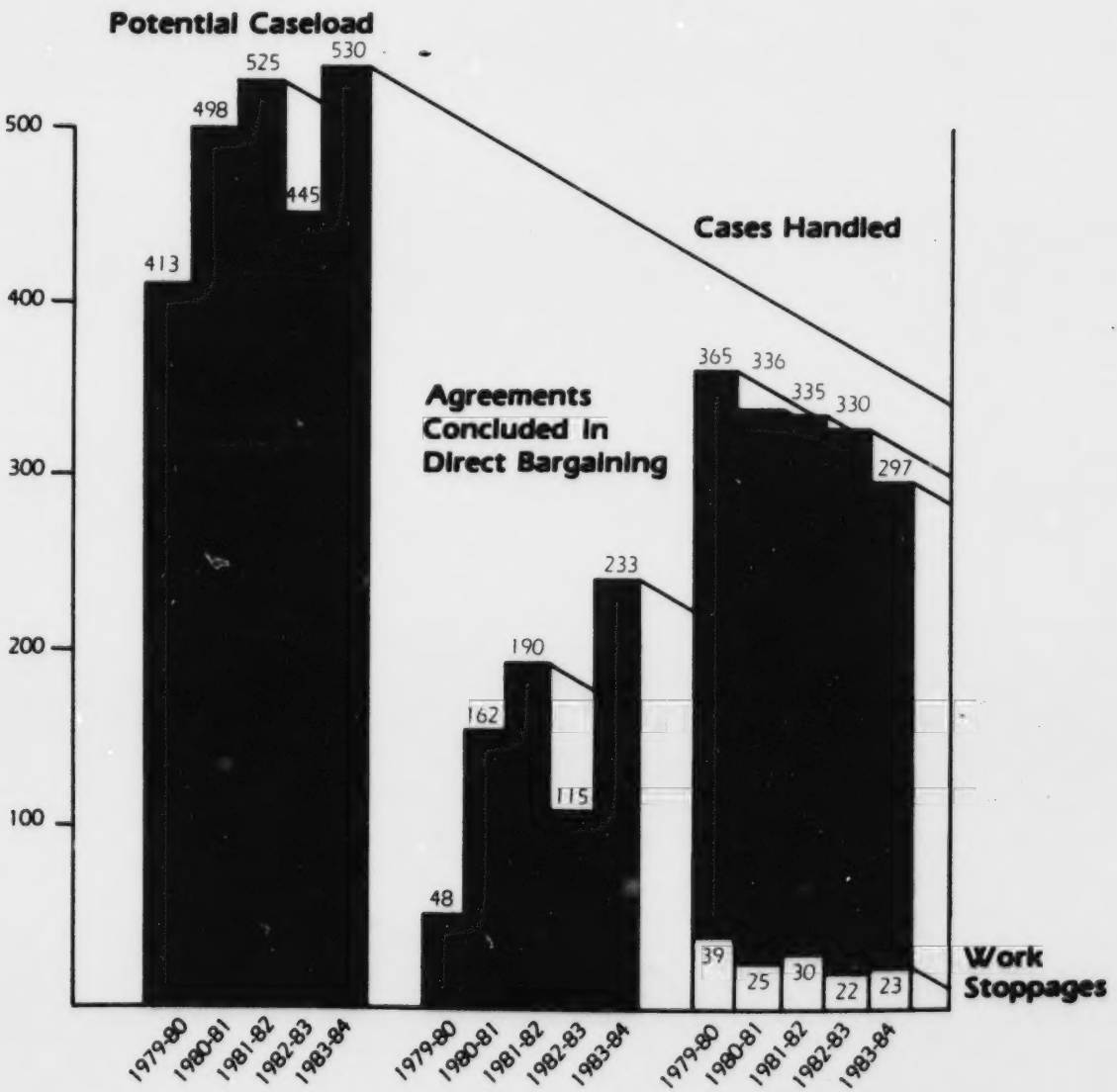
The Mediation and Conciliation Branch handled 297 cases. Two hundred and thirty-nine cases were resolved, and 58 disputes were pending at year end. Of the 23 legal work stoppages initiated during the fiscal year, mediation assistance resulted in 21 disputes being settled, while only two work stoppages were ongoing at year-end. The branch dealt with 36 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of bargaining-related unfair labour practices. Consent was granted in 13 cases, refused in six cases, ten cases were settled with the assistance of branch officers, and three were withdrawn by the complainant.

Disputes in the trucking industry accounted for some 40 per cent of the Mediation and Conciliation Branch caseload in 1983-84. Continuing economic difficulties in the air transportation and broadcasting industries affected the collective bargaining process. Mediation and conciliation assistance was required in 37 and 24 disputes respectively. A widely publicized dispute in Québec involved the 170 technicians at Télé-Métropole represented by the Association des techniciens de Télé-Métropole (CSN). This 15-month work stoppage was eventually resolved with the assistance of Raymond LeBoeuf, a mediator appointed by the Minister of Labour. A federal conciliation commissioner, Dr. Alfred Carrothers, was instrumental in obtaining a memorandum of settlement between Wardair Canada Ltd. and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association.

In the grain handling industry, two significant collective bargaining disputes were resolved with FMCS assistance during the fiscal year. A wage reopener for 1983 contained in the collective agreement between the B.C. Terminal Elevator Operators' Association and the Grain Workers Union, Local 333, was successfully mediated by the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, W.P. Kelly. In Thunder Bay, the Lakehead Terminal Elevator Operators' Association and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Lodge 650, renewed their collective agreement with the assistance of conciliation commissioner Vince Ready.

The branch continued its preventive mediation activities in fiscal year 1983-84, with 29 reported cases. Preventive mediation is a technique employed to assist labour and management in resolving problems that arise during the term of a collective agreement. This activity has had positive results in encouraging industrial relations stability in a variety of industries under federal jurisdiction.

COLLECTIVE BARGAINING UNDER PART V AND FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE'S CASELOAD AND SUCCESS RATE



Arbitration Services

The Arbitration Services Branch is responsible for processing the appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairmen pursuant to Part V of the Code; the appointment of arbitrators for group termination of employment situations pursuant to Part IV of the Code; and the appointment of adjudicators to resolve complaints of unjust dismissal lodged under Part III of the Code.

The Arbitration Services Branch investigated 115 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairmen to hear grievances arising from the interpretation or application of collective agreements during the fiscal year. Appointments were made in 78 cases.

The caseload for adjudication appointments to resolve complaints of unjust dismissal has been rising steadily since the provision was enacted in 1978. During the 1983-84 fiscal year, 140 adjudicators were appointed by Arbitration Services, an increase of 80 per cent over the previous fiscal year.

The branch received no requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1983-84.

Program Planning and Technical Support

The Program Planning and Technical Support Branch is the research arm of FMCS. It provides operational research support to assist in the resolution and prevention of industrial disputes. The branch conducts specially designed research projects on both current collective bargaining issues and on bargaining trends and developments. The branch also assists the Senior Assistant Deputy Minister in devising input and analyzing the industrial relations implications of federal government policies.

Operations

"Operations staff completed work on a set of amendments to Parts III and IV of the Canada Labour Code. The amendments will, among other things, provide increased child care leave, protect employees from sexual harassment, and extend the Code's occupational safety and health provisions to cover the entire federal labour jurisdiction and the Public Service of Canada.

In response to the comprehensive audit of the Auditor General, the Program undertook a fundamental review of its priorities, goals, operational objectives and performance indicators. Major advances in a new compliance policy for Parts III and IV of the Code and a consolidated data base were made.

The Operations Program expanded its informational and educational activities; a new Education and Technical Information Division produced numerous pamphlets and brochures promoting compliance with occupational safety and health legislation and regulations. The Quality of Working Life Program also expanded its publication activities through a new case study series, and trained regional staff to enhance the department's capacity to assist organizations in planning QWL innovations. Late in the year, the new Equal Pay Policy Division was created to promote equal pay for work of equal value in federal jurisdiction industries."

Employment Relations and Conditions of Work

The Employment Relations and Conditions of Work Branch is responsible for the development and implementation of policies and programs to maintain fair conditions of work in the federally regulated private sector through labour standards embodied in the Canada Labour Code, Part III. The branch's work in the promotion of labour education, co-operative labour-management programs, and new initiatives in industrial relations helps to reduce industrial unrest in all of Canada. The branch is divided into five divisions: Conditions of Work, Equal Pay Policy, Quality of Working Life, Labour Education, and Labour Adjustment Benefits.

Conditions of Work

In 1983-84 the Conditions of Work Division was a prime mover in the development and planning of proposed changes to Part III of the Canada Labour Code, which were outlined in the Throne Speech of December 7, 1983. These amendments would establish labour standards relating to sexual harassment and upgrade standards on parental leave, among other provisions. In the past year, members of the division have participated in departmental working committees established to evaluate recommendations made by commissions of inquiry on the subjects of part-time work and the effect of technological change in the workplace. In addition, the division contributed to the evaluation of the Conditions of Work Program and analyzed the division's data base needs for use in a planned management information system.

Two pieces of legislation are the main concern of the Conditions of Work Division: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The first establishes minimum standards for employees employed in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, maternity leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, timely payment of wages, sick leave and protection against unjust dismissal. The Fair Wages and Hours of Labour Act applies to workers on federal government construction projects and regulates hours of work and wage rates. Both of these acts and their regulations are administered by Regional Operations comprising five regional offices and 25 district offices located across Canada.

The Conditions of Work Division is responsible for the planning and development of new and revised labour standards legislation and related policies pursuant to Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. These labour standards are designed to protect employees from unfair treatment and exploitation while improving employees' conditions of employment by providing them with a share of the benefits resulting from improved trends in Canadian industrial relations. The Conditions of Work Division also provides regional offices with policy direction and program support in the administration of labour standards legislation and in the planning and development of information programs designed to promote compliance with the legislation. The division is represented on the Labour Standards Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

Equal Pay Policy

The division is responsible for the development and implementation of a departmental equal pay for work of equal value program. The goal of this program is to promote the elimination of sex discrimination in pay within federal jurisdiction industries.

The division commenced operations late in the 1983-84 fiscal year and has designed a four-phase program delivery strategy. Preliminary work was undertaken during the year to establish an information system on the job evaluation and equal pay practices of employers in federal jurisdiction industries. Plans were also developed to initiate the remaining three phases of the program — involving field officers training, education of departmental clients, and promotion of voluntary employer compliance with the equal pay laws — during the 1984-85 fiscal year.

Quality of Working Life

Achievements over the past year have included the continuing growth in the number of quality of working life (QWL) projects undertaken by Canadian organizations, and an increase in co-operative efforts by labour, management and other groups to address social and economic development issues at local and regional levels, as well as at the industrial sector level. Program staff were trained in process-intervention skills, enhancing Labour Canada's capacity to respond to client enquiries and assist organizations in planning for and developing quality of working life programs. In addition, an introductory training manual on QWL concepts and applications was developed. A compendium of Canadian QWL case histories was published, an important first step in launching an expanded publications program designed to provide organizations with practical information on implementing workplace innovations.

Funding assistance was provided for the sociotechnical design of a new oil-seed crushing plant and for quality control programs to improve product quality and address production-related problems in several plants in such industries as plastics, building materials, pulp and paper, flour milling, and electronics.

As a result of a Labour Canada initiative, a community effort towards industrial development in Cape Breton has emerged. This group, comprising individuals in key leadership positions representing municipal governments, business, labour, professional development agencies, education and clergy, met for three days to examine how a regional revitalization process could be achieved. The establishment of a permanent committee was a significant outcome of this meeting. A similar activity supported by Labour Canada was initiated in the Niagara district.

- Other activities funded during the year included efforts to increase awareness of the benefits of applying QWL values within industry, government and unions through workshops, seminars, and opportunities for individuals to acquire the necessary knowledge and skills in applying QWL processes. Courses supported during the year included the McGill Quality of Working Life Centre's program, and the Dalhousie University QWL Intern program. Continuing support was provided for the growing network of institutions capable of helping organizations to implement change programs. Such institutions included the Quality of Working Life Section at the University of Moncton, the Research and Intervention Centre for the improvement of Labour Conditions at the Université du Québec at Rimouski, the York Action Learning Centre in Toronto, and the Centre for Organizational Design at the Co-operative College of Canada in Saskatoon. In all, over seventy activities related to the improvement of the quality of working life were funded in the past year.

Labour Canada's Quality of Working Life Program was created to help employers, unions and employees understand and deal with an increasingly complex and turbulent environment. This program is part of Labour, Canada's broad strategy for promoting the well-being of working Canadians through responsible labour-management relations. Promotional, educational and experimental in nature, the program seeks to encourage and support workplace innovation in response to changing economic and social conditions.

The purpose of the financial assistance provided through the QWL Program has been to support joint efforts by employers, unions and employees to effect workplace improvements with a particular emphasis on joint initiatives designed to effect:

- greater employee participation in workplace decision making;
- more satisfying jobs to meet employee needs;
- better physical working conditions;
- employee well-being in the context of changing technology, ergonomic considerations and the organization of work.

Labour Education

Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education is designed to encourage Canada's legally constituted labour organizations to improve the trade union skills of their members and leaders. These skills will assist them in dealing with the complex problems involved in modern industrial relations. The program, which began in 1977, was so successful in achieving its objectives that it was extended last year for an additional three-year period ending March 31, 1986.

Six central labour organizations, representing 2 674 246 workers have renewed their agreements with Labour Canada during 1983-84. Under these agreements, central labour organizations receive specific amounts, on a quarterly basis, to develop labour education programs for their members and leaders.

Independent unions not affiliated with a central labour organization were also granted funding to conduct educational activities for their members. Applications from 87 independent unions, representing a membership of 531 513 workers, received approval from Labour Canada and were awarded financial assistance based on their membership.

In addition, bursaries up to a maximum of $5 000 were made available to individual union members to enroll in labour education courses or to conduct research in subjects of concern to the labour movement. Eleven bursaries were awarded in 1983-84.

The broad objective of the program is to improve the functioning of the industrial relations system. The program seeks to achieve this objective by providing current and potential union officers and members of labour organizations with opportunities to acquire a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement in the context of the economic, political and social framework of Canada. The educational activities carried out under this program allow union members to acquire the knowledge and skills necessary for the discharge of their duties in the labour movement and fulfill their role in the community.

Financial assistance is made available to:

- encourage union organizations to expand existing labour education programs and to develop new programs for their members, and
- encourage individual union members to improve their educational qualifications in the interest of a more effective discharge of their union responsibilities.

All labour organizations that received a federal contribution to conduct educational programs for their members during 1983-84 were required to submit a report on their activities to Labour Canada. These reports indicate that educational programs made possible through this federal assistance are fully supportive of Labour Canada's objective of improving the structure and process of labour-management relations. The majority of educational projects centred on topics such as:

- collective bargaining,
- conditions of work,
- labour legislation,
- negotiating skills, and
- grievance procedures.

While the above topics are directly related to the industrial relations scene, many other courses dealing with social and economic affairs are also taught regularly.

FUND ALLOCATION, 1983-84

Canadian Labour Congress	$3 378 630
Confederation of National Trade Unions	323 141
Canadian Federation of Labour	317 236
Canadian Conference of Teamsters	141 479
Centrale de l'enseignement du Québec	129 005
Centrale des syndicats démocratiques	84 911
Independent Unions (87)	585 966
Individual Union Members (11 bursaries)	50 000
TOTAL	**$5 010 368**

Labour Adjustment Review Board Secretariat

The secretariat provides administrative and professional assistance to the Labour Adjustment Review Board, a five-member panel appointed by the Minister of Labour and consisting of representatives of labour, management, and government. Under the criteria established by the Labour Adjustment Benefits Act, the board certifies as eligible to apply for benefits older workers who have been laid off from enterprises in industries designated by the federal government. The intent of the Act is to provide last-resort income maintenance benefits to laid-off older workers who, because of long service in a designated industry, have developed skills that are usable only in that industry, and who are considered unlikely to be retrainable or re-employed. Workers certified by the board may apply to Employment and Immigration Canada for benefits when their unemployment insurance benefits have been depleted.

There are two types of industry designation — general and regional. The generally designated industries (those designated across Canada) are textiles, clothing, tanning and footwear. On its inception with the proclamation of the Act on May 1, 1982, the board took over responsibility for certification in these industries from the Textile and Clothing Board and the Enterprise Development Board. Regional designations apply to an industry with respect to a

region in Canada where severe economic disruption and significant loss of employment are a direct result of economic adjustment. These designations are currently identical to those under the government's Industry and Labour Adjustment Program.

During 1983-84, the Labour Adjustment Review Board met nine times and heard 881 cases. In 234 of these, certification was denied. Certification was granted, however, in 647 cases, affecting the layoffs of 18 935 people. As a result, 3 477 people who met the age criteria were entitled to apply for benefits.

The major responsibility of the secretariat is to conduct investigations when an application is received under the Labour Adjustment Benefits Program. In addition, the secretariat has undertaken several other duties, the most important of which is the dissemination of information about the program to employees, unions, and employers, and the answering of inquiries received from a wide variety of sources.

Occupational Safety and Health

The Occupational Safety and Health Branch (OSHB) is responsible for the development of policies and programs that improve occupational safety and health in the federally regulated private sector, and provide employment injury compensation for federal government employees. The branch provides headquarters support for field officers in the delivery of these programs to the department's client groups. OSHB also offers general and technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine and employment injury compensation.

During the year, the Occupational Safety and Health Branch completed a major review and modification of policies and programs. This included further development of proposed legislative and regulatory changes; the preparation of a compliance policy; the issuance of an updated policy and procedures manual; the initiation of a program data base to assist headquarters and regions in planning future initiatives and activities; and the formation of an Education and Technical Information Division to provide more and better education and information materials and services to assist clients in gaining compliance with Part IV of the Canada Labour Code.

As developer of occupational safety and health policy and programs, OSHB consults with employer and labour groups (such as the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Labour Congress), other federal government departments, provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, and several standards-development committees of the Canadian Standards Association.

OSHB has the leading role in a federal-provincial initiative on an information system proposed to be implemented across Canada with respect to hazardous materials in the workplace. The project is being undertaken in consultation with industry and labour groups.

Senior Medical Consultant

The senior medical consultant continues to monitor the health surveillance program for workers in the grain industry. Advice and assistance is provided in complying with the requirements of the program and in interpreting the health data as it is received.

Advice on a wide variety of occupational health and medical issues is provided to the regions on request. Other divisions of Labour Canada have also been provided with occupational medical advice and assistance in developing policies and programs. In addition, the senior medical consultant has maintained mutually beneficial communication with other federal and provincial government departments having a common interest in occupational safety and health.

Program Research and Development

The Program Research and Development Division is responsible for working with Labour Canada's regional staff in planning, developing and preparing occupational safety and health legislation and regulations. The division is also responsible for determining the need for, establishing, and co-ordinating departmental policies and programs related to the safety and health of workers.

The division conducts research studies into occupational safety and health programs and employment injury and illness statistics, and analyzes the findings with respect to their applicability to the Canadian milieu. Finally, the division offers information, advice and interpretation on occupational safety and health matters to Labour Canada regional staff, employers and workers subject to Part IV, and to other government organizations.

Legislation and Regulations

In accordance with the government's intent as stated in the Speech from the Throne on December 7, 1983, major revisions to Part IV of the Canada Labour Code were developed to broaden its application to include the operation of ships, aircraft and trains, and petroleum exploration and development in Canada Lands, and also to ensure that the same occupational safety and health standards will apply in the public service of Canada. The intent of these changes is to make Part IV the general legislative framework for occupational safety and health throughout the federal jurisdiction.

The proposed legislative revisions also incorporate the recommendations of the Federal Offences Decriminalization and Compliance Enhancement Project undertaken by the Justice Department, the primary

aim of which is to decriminalize the offences in federal legislation.

Associated with these revisions to the Canada Labour Code, Part IV, is a major review of the 21 sets of regulations issued pursuant to the Code.

Programs

Labour Canada's Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry began detailed analysis of the medical data collected from the approximately 8 900 grain elevator workers who participated in the first three-year cycle of the program.

Approximately 5 380 physician's reports have been received and coded to date for the second three-year cycle of the program. When the remaining reports are returned and processed, a report on the results of the second cycle will be prepared.

Accident Reporting System

Employers with five or more employees subject to the Canada Labour Code, Part IV, and those subject to the Government Employees Compensation Act are required to report their accident experiences to Labour Canada. In an effort to enhance its efficiency in analyzing the data, the division undertook a project to code the narrative information contained in the accident investigation reports for use in a computer machine-readable storage system. To date, approximately 8 000 accident investigation reports have been coded and entered into the computer system.

A National Standard of Accident Investigation and Reporting System to standardize the method of reporting occupational injury and illness experience was developed last year in co-operation with the provincial governments, Energy, Mines and Resources Canada, Statistics Canada and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. It has been tested and used by provincial mining associations in the provinces of Alberta and Ontario.

Technical Services

The primary function of the Technical Services Division is to provide engineering, scientific, and technical consultative services to Labour Canada's regional offices to enable them to deliver departmental occupational safety and health programs. These services are also made available to other safety and health organizations, unions, companies and government officials.

Industrial Safety

An integral component of Part IV of the Canada Labour Code is the many codes and standards referenced. During the year, industrial safety engineers continued to consult with standards-writing organizations on a wide range of topics associated with occupational safety codes, personal protective equipment, lifting, hoisting and related devices, and the Canadian Electrical Code.

Industrial safety services were also provided for employers and employees to whom the Canada Labour Code applies, in such workplaces as railway equipment repair shops, grain elevators, and postal terminals.

Industrial Hygiene

During the past year the industrial hygiene engineers conducted over 40 occupational health hazard evaluation surveys at the request of the regions. They also actively participated in various technical committees of the Canadian Standards Association.

Samples collected by the industrial hygiene engineers during their surveys were analyzed by the industrial hygiene laboratory along with the samples submitted by regional staff from some 140 surveys.

Mine Safety

The division staff was actively involved in the development of an agreement aimed at improving occupational safety and health inspection facilities for uranium mine workers in Ontario.

Proposals are being developed in an attempt to resolve the jurisdictional question at the Hudson Bay Mining and Smelting plant in Flin Flon, involving the Saskatchewan, Manitoba and federal governments.

The Cape Breton Development Corporation and unions reached an agreement whereby they would jointly produce, in collaboration with Labour Canada, safe operating procedures for each of the trade activities associated with the coal mining operations.

Education and Technical Information

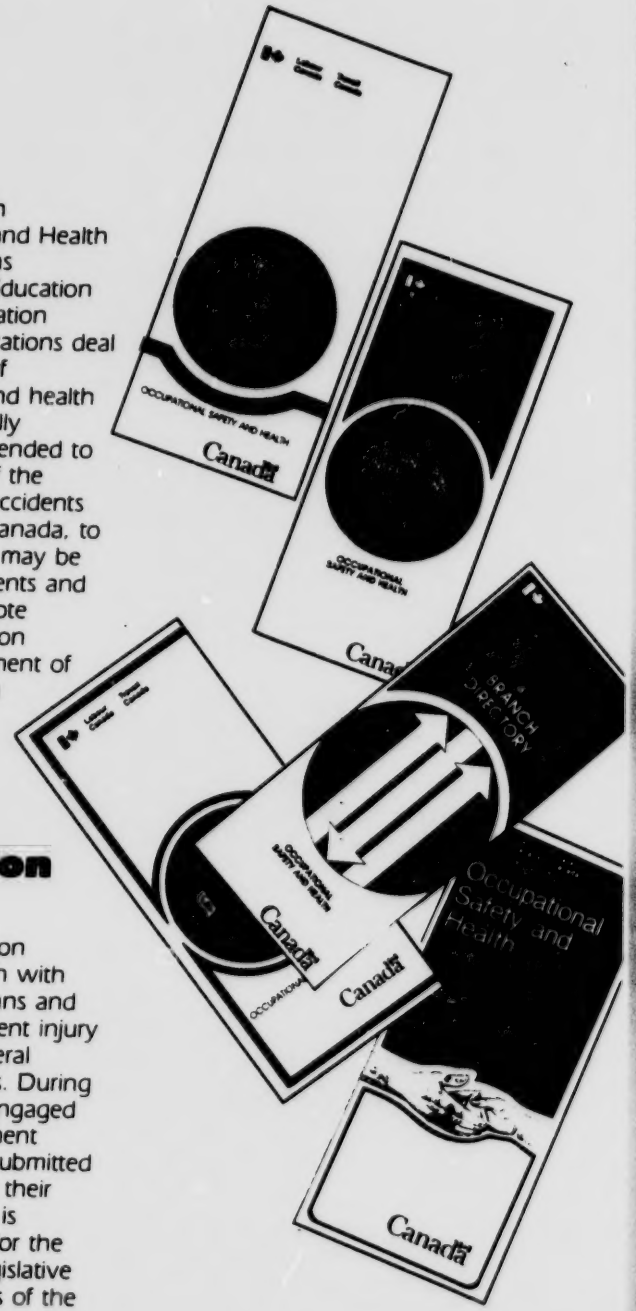
The Education and Technical Information Division assists operational staff in delivering the Occupational Safety and Health and Injury Compenstion programs across Canada by co-ordinating the design of programs and production of materials for client education and information. The division also assists in the training of labour affairs officers by co-ordinating within the Occupational Safety and Health Branch the preparation of OSH training materials.

Occupational Safety and Health Information Centre

OSH information is provided for departmental employees, clients and the general public through the Occupational Safety and Health Information Centre (OSHIC). Last year, the information service answered 490 requests for occupational safety and health information.

Publications

The publication of ten Occupational Safety and Health Branch pamphlets was co-ordinated by the Education and Technical Information Division. These publications deal with a wide variety of occupational safety and health related topics. Generally speaking, they are intended to increase awareness of the effects of workplace accidents on the economy of Canada, to outline measures that may be taken to reduce accidents and hazards, and to promote workplace self-regulation through the establishment of joint safety and health committees.



Injury Compensation

The Injury Compensation Division, in conjunction with the regional offices, plans and develops the employment injury benefits system for federal government employees. During the year, consultants engaged to review the employment injury benefits system submitted a report on Phase 1 of their study. The department is reviewing alternatives for the improvement of the legislative and administrative basis of the current system.

The division also provides the secretariat to the Merchant Seamen Compensation Board and administers the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations.

An officer of the division attended a meeting of the International Association of Industrial Accidents Boards and Commissions, and the division maintained its membership in this association. Informative contributions were prepared for the IAIABC as well as the International Social Security Association and other international groups seeking information on the Canadian workers' compensation program.

Government Employees Compensation Act

The Government Employees Compensation Act provides employment injury benefits (workers' compensation) to employees of the federal public service and most Crown corporations and agencies. The 120 employers under the jurisdiction of the Act employ approximately 350 000 workers. During the year, coverage was extended by ministerial orders to Le Vieux Port de Montréal and Le Vieux Port de Québec, and to a Customs and Immigration training program for native people in Manitoba sponsored by Indian Affairs and Northern Development.

The booklet "If You Have An Accident" was revised and made available to the regional offices and headquarters. The Federal Workers' Compensation Committee met to review problems of mutual concern to the regions and headquarters.

Inmates Compensation

The Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations are administered by the Injury Compensation Division on behalf of Solicitor General Canada. Awards were made in favour of ten inmates who suffered work injuries, including two monthly awards for the lifetime of the inmates. Numerous enquiries regarding entitlement from inmates, ex-inmates and their legal representatives were answered.

Merchant Seamen Compensation Act

The Merchant Seamen Compensation Act provides workers' compensation benefits to seamen employed on ships registered in Canada or leased to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada, while such ships are engaged on a foreign or home-trade voyage. The Act does not cover seamen who are entitled to coverage by a provincial workers' compensation law or by the Government Employees Compensation Act.

The Act is administered by the Merchant Seamen Compensation Board, composed of three senior public servants appointed by Governor-in-Council. During the year, a new chairman was appointed. The division provides the secretariat to the board.

Seven claims were received, and 18 dependent spouses continued to receive supplementary benefits as provided for by Section 31 of the Act.

Regional Operations

Regional Operations is responsible for administering the department's programs within the federal jurisdiction (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) across the nation. The delivery of these programs to employers and employees is accomplished through five regional offices and 25 district offices.

The five regional directors are responsible to the Director General of Regional Operations at headquarters. The activities of regional officers include investigation, monitoring, and enforcement of legislation, standards and regulations. They maintain regular contact with management and union representatives with a view to improving labour relations. They also provide counselling, advisory services and assistance for activities such as the establishment of joint safety and health committees and the development of Quality of Working Life and Labour Education projects.

Labour Canada's regional offices are required to investigate the complaints of individual employees with respect to working conditions and, where

employers have violated the regulations, to recover lost wages for the workers involved. The regional offices also conduct programmed inspections for this purpose. Nation-wide, these activities resulted in the recovery of more than one million dollars in lost wages.

The Code also protects employees from unjust dismissal. Most complaints from employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator whose judgement is binding.

Safety officers in the regional offices are empowered to investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions in the workplace. Where a condition of imminent danger is found to exist the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers may also, where they deem it necessary, conduct investigations into industrial accidents reported to them.

Further, regional offices carry out programmed inspections to ensure safe and healthy workplaces. They also conduct technical surveys to monitor such health hazards as grain dust and asbestos dust in the workplace, and to ensure the safety of boilers, elevating devices and other equipment.

Regional offices also administer the Government Employees Compensation Act, which provides financial assistance to federal government workers unable to work due to injuries sustained on the job.

In addition to their regulatory functions, the regional offices offer consultative services to the public, and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations in Canada — notably the Labour Education and Quality of Working Life programs.

The following brief notes describe the regions and give an account of some of their major activities during the year.

Atlantic Region

The regional office for the Atlantic Region is in Moncton, New Brunswick. The region also has district offices in Moncton, Halifax, St. John's, Fredericton and Sydney. The latter, managed by the Chief Inspector of Mines, is responsible for the administration of the Coal Mines Safety Regulations related to the operation of the Cape Breton Development Corporation (CBDC).

Throughout the year, emphasis has continued to be placed on the inspection program and client education to better inform employers and employees alike of their respective responsibilities. Extra effort has been exerted in the training of employers and employees through group presentations on such subjects as safe lifting practices, plant inspections, accident investigations, and personal protective equipment.

Major efforts were made to assist clients in improving their safety programs. In the Port of St. John's, Newfoundland, a hard-hat program was introduced with a 100 per cent success rate. At the same time, an extensive safety audit was conducted at the CNR ship repair yards in St. John's, which resulted in an improvement of their safety program and a decrease in their accident rate. Also, detailed follow-ups were made to an extensive safety audit conducted at the Cape Breton Development Corporation.

The Labour Education Program for unaffiliated unions in the region was continued in 1983-84 and is considered an excellent means of helping these unions develop their own training programs. Eleven unions within the region, representing over 31 400 members, took advantage of this program in 1983. One individual bursary was also awarded. Labour Canada's contributions to these programs exceeded $41 000.

St. Lawrence Region

St. Lawrence Region, which includes all of the Province of Québec, has its head office in Montreal. The region is divided into three districts, with two offices located in Montreal and one in Quebec City.

Under the Quality of Working Life Program, the region gave support to some 40 new projects. To supplement the financial support given by Labour Canada to labour-management programs designed to improve the quality of working life within some organizations, the region also continued QWL program activities such as sensitizing sessions, symposiums, research and publications, feasibility studies, community projects and increased involvement of universities in workplace innovation. For example, the region subsidized the organization of an international symposium, set up by the Université du Québec à Rimouski, on the topic of the evolution of working environments in the fishing industry.

Through its Financial Assistance Program for Labour Education, the region issued subsidies totalling $116 725 to a number of labour organizations and individuals.

Under the Conditions of Work Program, St. Lawrence Region, with the help of staff from other regions, initiated action in the bankruptcy of Maislin Transport Ltd. and made claims for some 3 500 workers. Other major interventions related to the hours of work of 5 000 Air Canada workers and the employee-employer relationship of 1 500 CASE (Counselling Assistance to Small Enterprise) counsellors of the Federal Business Development Bank.

In the occupational safety and health field, intervention focused on the road and air transport industries. Activities included a safety and health audit at Canada Post Corporation involving more than 12 000 workers; technical surveys on noise and air quality respectively in the stevedoring industry (Cérès Stevedoring) and the air transport industry (Air Canada); the inspection of some of the 300 lighthouses of the Canadian Coast Guard; and the monitoring of safety and health committees in the rail transport industry, representing some 7 500 workers.

Other activities related to the legislation included information sessions for a group of shop stewards of the International Association of Machinists and Aerospace Workers from the air transport industry, for a number of students of the Industrial Relations Department of Laval University, and for a group from the United Transportation Union representing workers of three railway companies.

An information program was set up by the region to sensitize employer clientele to their responsibilities under the Government Employees Compensation Act in case of work-related accidents.

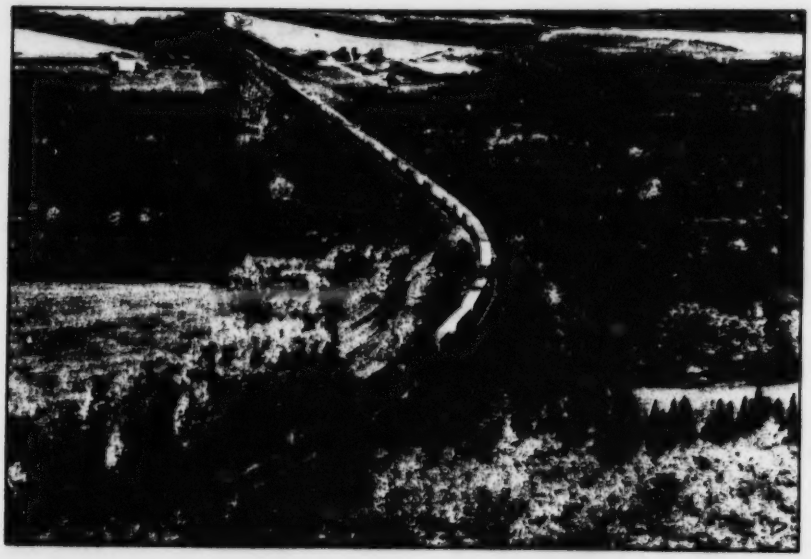
Great Lakes Region

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the northwestern part of the province. Regional headquarters is in Toronto, and district offices are located in Toronto (two), Ottawa, London, and Sudbury.

Staff from the region actively promoted the Quality of Working Life Program in educational institutions, industries, hospitals, municipalities and the trade union movement through presentations, conferences and seminars. The region also assisted in processing requests for funding for projects intended to encourage the further development of the quality of working life in the workplace.

A major activity in the occupational safety and health field was the region's participation in the monitoring of the safe removal of asbestos insulation from a major postal terminal in Ottawa.

In the conditions of work field, the Great Lakes Region co-operated with other regions in identifying the outstanding wages and other benefits owed to Maislin Transport Ltd. employees when that company declared bankruptcy. A member of the region was elected to the creditors' committee representing non-union workers and was instrumental in obtaining settlements for these workers averaging about 40 per cent of their claims.



Central Region

The Central Region is composed of Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan. Headquarters for the region is in Winnipeg. District offices are located in Winnipeg (two), Regina, Saskatoon and Thunder Bay.

During the year, a tripartite committee of Labour Canada, CNR Prairie Region management, and railway unions concluded their audit of safety committees. A report was presented to senior regional management of CN Rail and Labour Canada. The region produced a video cassette outlining the decisions reached by the CNR vice-president and the regional director. CNR Prairie Region safety committees were reorganized and retrained with occasional assistance from Labour Canada.

Central Region sponsored a back injury prevention program employing two University of Manitoba students. The students were hired under the COSEP Program for a period of four months. During this time the students visited 65 companies and gave 250 presentations to 4 122 employees.

A major environmental survey and safety audit was begun at the Hudson Bay Mining and Smelting mine at Flin Flon, Manitoba; a report is due early in 1984. The survey was conducted with the co-operation of OSHB Industrial Hygiene Engineers and laboratory staff.

Central Region was asked by the University of Manitoba to assist in developing a Certificate Course in Occupational Safety and Health. The occupational safety and health technical advisor was assigned as a member of the advisory committee and sub-committee on curriculum. The course will be available in the fall of 1984 and is designed for co-chairpersons of safety and health committees.

Saskatchewan Wheat Pool requested our assistance in developing procedures and standards for maintaining grain elevator equipment such as car pullers and augers. Central Region is now assisting by having district offices work with Saskatchewan Wheat Pool to test procedures such as dust sampling and plant inspections.

The Winnipeg Labour Council again requested the region to assist at their annual weekend school by giving a course on federal labour legislation. Approximately 30 persons attended, and heard presentations on a number of Labour Canada programs, both legislated and non-legislated.

In an effort to inform federal government workers of their right to workers' compensation, the region continued the following programs:

1. Poster program involving a Teddy Bear motif and tear-off accident reporting system;
2. Envelope stuffer dealing with proper procedure;
3. Display promotions at various locations.

The region continued its contribution to accident prevention by participating with Occupational Safety and Health Branch in a special lifting course aimed at reducing the incidence of back injuries.

The Labour Education Program has been successful in the region, with six independent unions participating and one individual bursary granted. An expansion of this program to other independent unions in the region is anticipated.

During the past year, the region continued its efforts to develop greater public awareness of departmental programs through displays, business shows and exhibitions. A regional resource centre has been established to serve the information needs of the general public and departmental personnel.

Mountain Region

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories and the Yukon Territory. Regional headquarters is in Vancouver with district offices in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Whitehorse, Prince George, Kelowna and Vancouver.

The region has been closely involved with the recent $125 million expansion of the Westshore Terminals coal loading facilities at Roberts Bank in British Columbia, providing technical advice and assistance to ensure the safety of employees through compliance with the provisions of the Canada Labour Code and Safety Regulations. The region has continued to develop its educational program to promote safety and health in the workplace by conducting 73 safety seminars and 140 counselling sessions. In addition, some 24 seminars on the Government Employees Compensation Act were held for federal departments at 15 locations throughout the region in conjunction with health and safety sessions intended to reduce the number of workplace accidents.

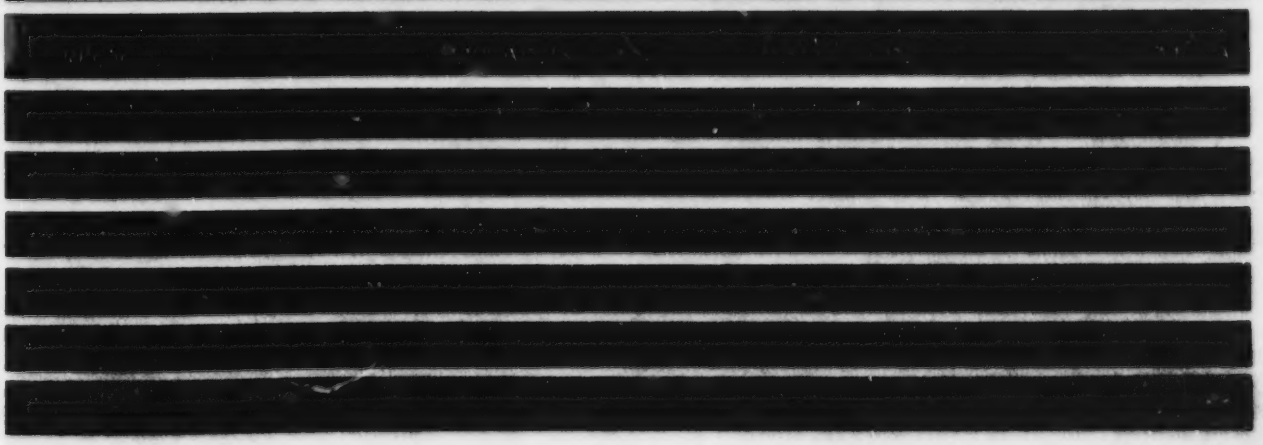
A series of safety audits was undertaken at the terminal grain elevators in Vancouver and Prince Rupert in an effort to improve the overall safety program at each elevator and to promote self-regulation through the active participation of joint union and management safety and health committees.

Through its active liaison with unaffiliated unions, the region nearly doubled the number of unions receiving grants under the department's Labour Education Program. The region also sponsored two trade unionists to undertake post-graduate studies in labour relations through bursaries provided by this program.

Increasing interest has been expressed in the department's Quality of Working Life program. The region has responded to over 200 enquiries by providing QWL publications and technical advice. Financial assistance was provided to enable unions and supervisors to attend a number of QWL seminars and conferences, such as the B.C. Worklife Conference in Vancouver and the Conference on Labour Developments in the Fishing Industry held at Rimouski, Québec.

Other projects initiated by the region include the production of a QWL start-up course and a QWL film on the challenge for change in the workplace. Two of the region's labour affairs officers are now qualified QWL faciliators, having attended the certificate course at the McGill QWL Facilitators College.

PART III CANADA LABOUR CODE — CONDITIONS OF WORK
CASES COMPLETED FOR PERIOD APRIL 1, 1983 TO MARCH 31, 1984



PART IV CANADA LABOUR CODE
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

CASES COMPLETED FOR PERIOD APRIL 1 1983 TO MARCH 31 1984

[redacted]

Policy

"The Policy Program contributed substantially to the Minister's presentation to the Macdonald Royal Commission, which stressed the importance of communication and co-operation between labour, management and business. The development of the Canadian Labour Market and Productivity Centre and the Government-Labour Employee Secondment Program are positive steps toward such co-operation. Also, information sessions between labour and government representatives were held to promote understanding and contact between the parties.

Developmental work was completed for the establishment of the Technology Impact Research Fund; and further information sessions are planned to deal with the issue of technological change in the workplace.

Collective agreements in the construction sector were added to the department's labour market data base, and improvements were made to the analysis of wage and non-wage settlement data, including the development of the concept of "effective wage".

As a result of the presentation prepared by the International Relations Branch, the Minister of Labour will be host to the ILO's Twelfth Regional Conference of American States, to be held in Montreal in September 1985."

Policy

The Policy Program is composed of two sub-units, Central Analytical Services and Policy and Liaison, reporting to the Assistant Deputy Minister, Policy. In general, the four main functions of Policy are policy development, data collection and analysis, ministerial briefing, and liaison and consultation.

Central Analytical Services

Central Analytical Services, headed by a Director General, is responsible for analysis, research, and short-term and medium-term policy studies in the fields of labour economics, industrial relations and labour legislation. It collects and disseminates labour-related data such as occupational wage rates, major collective agreements data and work stoppage statistics. It also has responsibility for the Industrial Relations Information Service (IRIS).

Economics and Industrial Relations Research

The Economics and Industrial Relations Research Branch undertakes analysis and research and conducts short-term and medium-term policy studies in support of departmental activities. It analyzes general economic developments with special emphasis on wage trends and wage determination, undertakes research on industrial relations issues and problems, and prepares socio-economic impact analyses of labour-standard regulations.

During 1983-84 a major activity of the Policy and Program Division concerned amendments to the Labour Adjustment Benefits Act. The Act, which came into effect as one element in the government's Industrial and Labour Adjustment Program in May 1982, provides last-resort income maintenance payments to qualified older workers in designated communities or industries. Amendments came into effect in November 1983, which provide greater flexibility and improved access to the benefits specified under the Act.

In the Economic Analysis and Research Division, work continued on the refinement of the computer system designed to calculate wage and cost of living allowance (COLA) payments in collective agreements. The system now provides data for official Labour Canada publications and for developmental work in wage determination, monitoring and forecasting. Research papers and analyses were prepared on trends in hours of work and wage settlements and determinants of contract duration. A study was also made of the labour, economic and social issues of part-time employment in Canada.

The Industrial Relations Analysis and Research Division played a major part in the development of the departmental presentation to the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada. The division was also responsible for work in connection with a study on union growth in Canada. Reports were prepared on industrial relations in particular jurisdictions and industries, and in connection with work for the International Labour Organization and the Organization for Economic Co-operation and Development. The division also began an inventory of industrial relations research conducted in Canada during 1982 and 1983.

During the year, the Legislative Analysis and Research Division prepared research documents on labour legislation covering such topics as economically motivated layoffs, interest arbitration, legislative interventions in labour disputes, strikebreaking, and recovery of

unpaid wages. In addition, it has published documents such as the **Legislative Review, Labour Standards in Canada, Directory of Occupational Safety and Health Legislation in Canada, Rapid Reference Charts** (annual publications), **Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour** (semi-annual), and the **Index of Labour Legislation** (monthly). A summary of legislative changes was also prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL).

Labour Data

The Labour Data Branch collects and disseminates labour-related information for use in policy development, pay and benefit determination in both the unionized and non-unionized sectors, and research and industrial-location studies. The branch produces and maintains detailed information on occupational rates of pay and certain working conditions, the progress and results of collective bargaining, the nature and extent of labour disputes, and the names and characteristics of labour organizations in Canada.

The branch co-operates with the provincial governments in the development and collection of labour data in order to minimize the duplication of surveys and the resulting paper burden on respondents. Emphasis is placed on standardizing survey methods in the federal and provincial jurisdictions to maximize data comparability and exchange. Arrangements continued whereby the provinces of Alberta and Saskatchewan provide the branch with information from their wage surveys. The branch also provided the provinces with a considerable amount of data gathered in its surveys.

Collective Bargaining

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations — those covering 500 or more employees — including the construction industry. The highlights of these major settlements are published monthly in the **Collective Bargaining Review**.

The division responded to numerous requests from the public for published and unpublished data on collective bargaining. Material supplied included copies of collective agreements, samples of the terminology used in specific agreement clauses, and special output from the computerized data base for both wage and non-wage provisions.

Major Wage Setlements, a quarterly publication with an annual consolidation, provides statistics on wage increases resulting from the major collective bargaining settlements. The report contains statistical data on the average annual compound percentage increase in base rates of pay for those settlements with and without cost-of-living allowance (COLA) clauses.

For the first time, the quarterly publication reported "effective wage increases" which include the estimated amounts of COLA to be generated under cost-of-living allowance clauses. Also for the first time, it included the construction industry.

The division maintains a library of current and historical collective agreements for provincial jurisdiction bargaining units of 100 or more employees and for all those in the federal jurisdiction, a total of some 8 000 current agreements.

Working conditions provisions in major collective agreements are analyzed and coded for computer processing and retrieval.

In December, the division produces the **Calendar of Expiring Collective Agreements,** which indicates the level of collective bargaining activity expected in the upcoming year. Information is presented by employer, month of expiry and industry.

Surveys

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October 1. The survey covers all establishments with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 large communities and for all Canada under the general title **Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour, October 1983.** Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

Based on the same survey, the report **Working Conditions in Canadian Industry, 1983** contains information on standard hours of work, vacation with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements. Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions often differ from those of the rest of the workers (e.g., those who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

Co-operative arrangements have continued with the Alberta Bureau of Statistics and the Saskatchewan Department of Labour for these agencies to handle the Surveys Division requirements for wage and working conditions statistics from establishments in the two provinces. This reduces the number of enquiries made of employers in these provinces.

Work Stoppages

This section co-ordinates provincial data on all work stoppages of ten or more person-days. A free monthly bulletin, **Work Stoppages,** contains a brief analysis of strike and lockout statistics by industry, jurisdiction and month, including a listing of stoppages involving 500 or more workers. Statistics include the number of strikes and lockouts, workers involved and person-days not worked, in total and as a percentage of estimated working time. An annual report, **Strikes and Lockouts in Canada,** contains more detailed information such as contract status, duration in working days, and a comparison of public and private sectors. Computer retrieval is used in responding to inquiries.

Information on unions and their mergers is published in the annual **Directory of Labour Organizations in Canada.** For each union and central labour congress, the directory provides the names of officials, addresses and telephone numbers, membership figures, affiliation, number of locals, titles of publications and date of the next convention. The section answered about 900 inquiries about labour organizations in 1983-84.

The section also maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Return Act (CALURA). Each return includes the name and address of the union, its officers and some employees, a copy of its constitution, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the local has a collective agreement.

Industrial Relations Information Service

The Industrial Relations Information Service was created as a new branch of Labour Canada in mid-1981 to serve the informational needs of Canada's industrial relations community.

Its key role is to improve access to the range of informational resources found in various federal, provincial and private agencies dealing with industrial relations and collective bargaining and, especially, to highlight Labour Canada's unique capabilities to furnish relevant and useful materials for labour and management professionals.

Reacting to individual requests, IRIS staff review relevant information sources, data bases, statistical series or reports and consult with various data gathering and producing branches within and outside Labour Canada to develop tailor-made responses in keeping with clients' needs.

During fiscal year 1983-84, IRIS responded to over 1 750 individual requests for information, many requiring extensive background work such as the preparation of a detailed or multi-source response.

The Industrial Relations Information Service publishes a compendium outlining the contents of over 400 information sources: federal, provincial and private surveys, data banks and reports of interest to professionals in the industrial relations field. The compendium **Collective Bargaining Information Sources** is updated periodically as new sources emerge or changes occur in existing ones.

During 1983-84, considerable effort was devoted to liaison activities with client organizations to establish and develop links with individual practitioners and publicize the existence of the service. IRIS exhibited or made special presentations at over 20 employer and union conferences and conventions, including those of various provincial federations of labour, the Canadian Federation of Labour, the Personnel Association of Toronto, and the Newfoundland and Labrador Employers' Council. A number of small group presentations were made to union and employer representatives to outline the nature of the service and encourage parties to utilize it for their informational needs. These groups included the Employers' Council of B.C., the Central Ontario Institute of Industrial Relations, and the Canadian Police Association.

The Labour-Government Employee Secondment Program

In February 1984, Labour Canada received cabinet approval for the establishment of the Labour-Government Employee Secondment Program.

The program is designed to facilitate the temporary assignment of staff between the federal public service and the various trade unions and central labour bodies which make up Canada's labour movement. It responds to an undertaking of the Government in the Speech from the Throne to encourage greater understanding and improved working relationships at the level of officials.

The program will be available to public servants at the PM-5 level and above (or equivalents) and to full-time trade union staff working at the representative level. Financial assistance is available to permit such exchanges to proceed in selected instances where hosting organizations could not otherwise afford to participate.

The program will commence operations in fiscal year 1984-85 and continue for two subsequent years. It will be administered by a small secretariat within Labour Canada, reporting to the Director, Industrial Relations Information Service.

Policy and Liaison

Policy and Liaison, headed by a Director General, analyzes broad socio-economic issues that bear on the department's programs and policies and develops policy proposals that are responsive to the rapidly changing economic and social environment. Policy and Liaison is also responsible for ensuring that Labour Canada's perspective on issues related to its mandate is communicated and integrated into overall government policy and development. Work is carried on by three branches: International Relations, Economic Policy, and Social Policy and Federal-Provincial Relations.

International Relations

The International Relations Branch is responsible for co-ordinating Canadian participation in international labour activities, particularly those of the International Labour Organization (ILO).

The ILO, created in 1919 by the Treaty of Versailles, is the United Nations agency in which governments, workers and employers from all parts of the world get together as equals to discuss labour questions of mutual concern. The ILO's major activities are (a) the adoption and monitoring of international standards of employment, work and living conditions; (b) labour studies and research; and (c) technical assistance to developing countries.

Canada was represented by a tripartite delegation at the sixty-ninth annual session of the International Labour Conference, which was held in Geneva in June 1983. The Conference adopted a Convention and a Recommendation on vocational rehabilitation and employment of disabled persons as well as a Recommendation on maintenance of rights in social security. The Conference also held a discussion on employment policy and the social aspects of industrialization.

In preparation for the ILO Conference, the branch organized, in May 1983, a federal-provincial meeting of deputy ministers of labour as well as a meeting with Canadian workers' and employers' organizations to discuss the items on the agenda of the Conference and other ILO-related questions.

Canada also is a member of the Governing Body of the ILO. The three ILO Governing Body meetings held during the year were attended by the Assistant Deputy Minister, Policy, and the director of the branch.

The ILO periodically holds tripartite meetings to discuss sectoral labour issues. The branch is responsible for providing the ILO with background information on the Canadian industry or industries concerned and co-ordinating the participation in these meetings of a tripartite Canadian delegation. During the year, the branch participated in meetings concerning the following industries: construction; metal trades; mines (other than coal mines); and hotels, restaurants and similar establishments. In addition, the branch co-ordinated Canada's participation in an international meeting of experts called by the ILO to discuss the safe use of asbestos.

The branch also co-ordinated the participation of the Minister in the second meeting of the Commonwealth Ministers of Labour and Employment, held in Geneva in June 1983. In addition, the branch coordinated visits to federal government agencies by a delegation of Japanese trade unionists, the chairman and one member of the Industrial Relations Board of the Basque Region (Spain) and by the Director of Library Services of the ILO.

During the year, the branch handled eleven complaints submitted by Canadian trade unions to the ILO Freedom of Association Committee. The complaints alleged that Canadian legislation, in a number of jurisdictions, was in transgression of basic freedom of association principles.

The branch co-ordinated, during the past year, the preparation of detailed reports on the application of a number of Conventions ratified by Canada. In addition, each year the ILO makes a special study of one or more Convention and the related Recommendations. In 1983, within the framework of such a study, the branch co-ordinated the preparation of detailed reports on the implementation of four additional ILO instruments. The branch also prepared a submission, which was approved by Cabinet, regarding the hosting by Canada of the Twelfth Conference of the ILO member states from the region of the Americas. The conference will be held in 1985.

The branch continued to co-ordinate the participation of the department in the activities of the Organization for Economic Co-operation and Development.

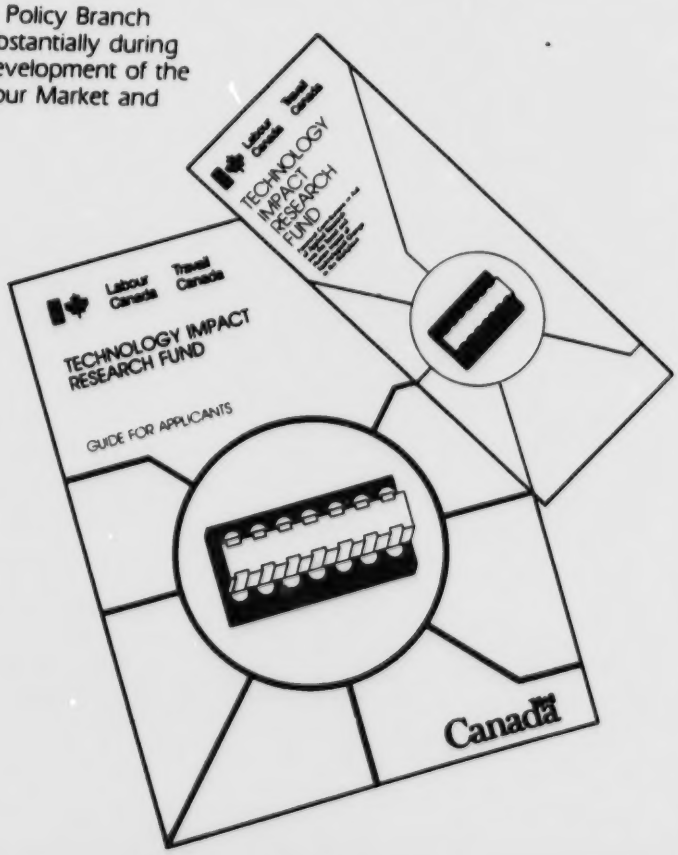
Economic Policy

This branch is responsible for studying major economic issues and ensuring that labour concerns are fully integrated into the government's economic policy-making process.

During 1983, the branch established and operated a system of providing briefing material for ministerial use at the Cabinet Committee on Economic and Regional Development, and for the Deputy Minister's use at Economic and Regional Development deputies' meetings. In addition, the branch conducted assessments and analysis of documents related to labour economics and labour issues and prepared briefing material for the use of senior management in Labour Canada and other government departments and agencies.

The Economic Policy Branch contributed substantially during 1983 to the development of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC). This involved the drafting of a Cabinet Memorandum, a Memorandum of Understanding which was signed by the centre's founding partners, briefings, and liaison with officials in the labour movement and the business community. The CLMPC is widely considered among the most important of recent government initiatives designed to enhance the partnership between labour, business, and government.

The branch continues to be active in developing and managing initiatives related to the social and human impact of technological change. Among the new programs developed is a research fund, the Technology Impact Research Fund, for studies of the social aspects of technological change. Responsibility for the research fund will remain within the Economic Policy Branch. It is



anticipated that this program, among others, will enable Canadians to adapt to the "microelectronics revolution" and other rapid changes in technology, which can place stress on the nation's social fabric.

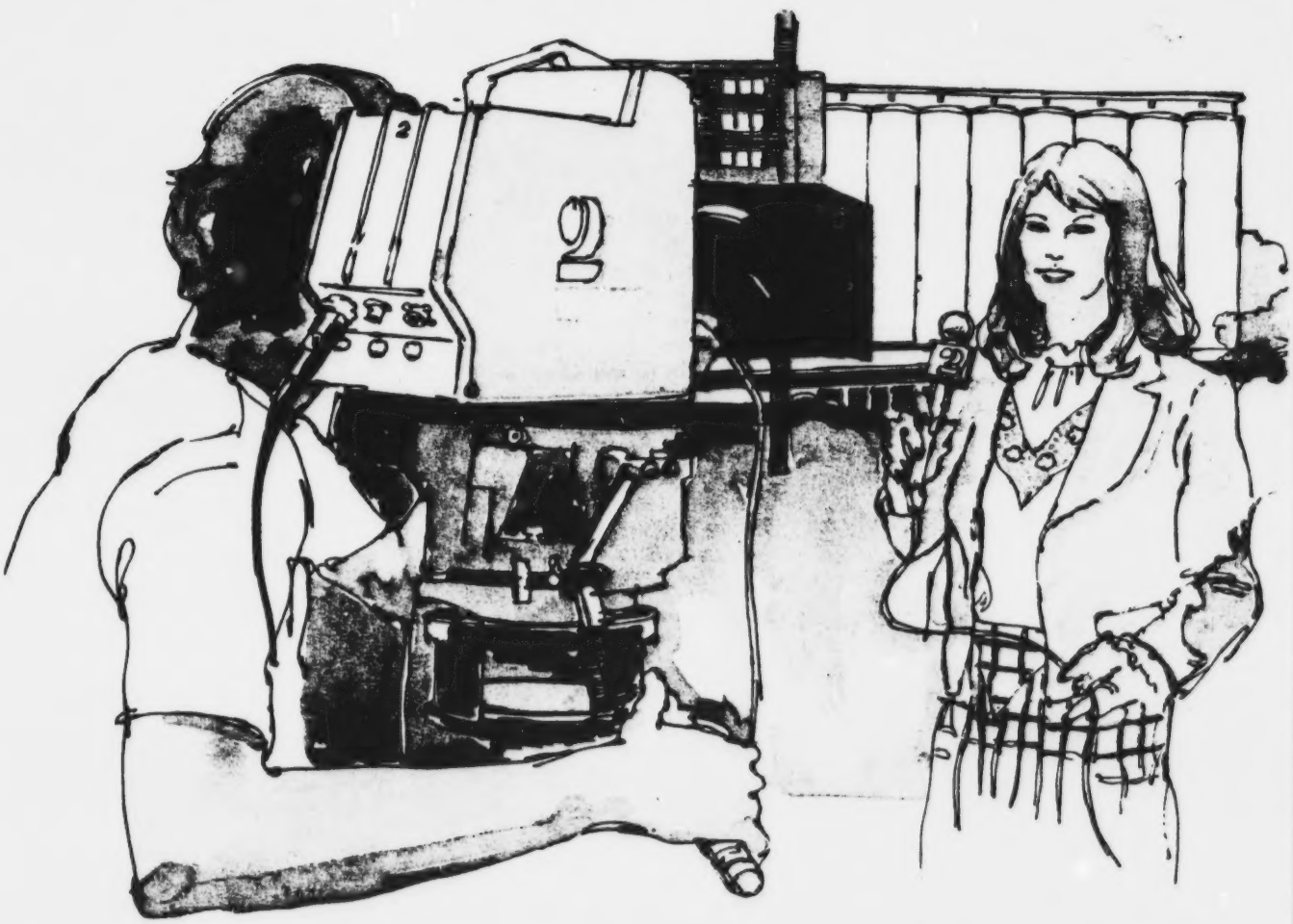
Finally, the Economic Policy Branch participated in the planning for the Canada Tomorrow Conference and is actively involved in the development of government policies in the areas of pension and retirement policy.

Social Policy and Federal-Provincial Relations

The Social Policy and Federal-Provincial Relations Branch is responsible for the analysis and development of departmental policies related to broad social issues of concern to the government. These social issues include compatibility of legislation with the Canadian Charter of Rights and Freedoms, human rights issues, positive employment practices for disadvantaged groups, skill-development leave, and problems related to labour market adjustment.

The branch worked to strengthen co-operation between the different levels of government and develop methods to resolve problems between federal and provincial governments in the labour field. The branch has been working closely with the provinces on the development of a proposal for a national workplace hazardous materials information system. The branch monitored provincial policy and legislative developments and assessed their impact in the labour field.

The branch is responsible for the effective operation of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), one of the chief vehicles for encouraging co-operation between the two levels of government. This association consists of the federal and provincial departments of labour and gives deputy ministers and other senior labour officials the opportunity to exchange views and share experiences. The continuing research and information exchange programs of the association are undertaken by five standing committees on labour relations, labour standards, occupational safety and health, statistics and research, and women in employment.


2

Communications

"In 1983-84, the Communications Directorate increased its activity in monitoring and analyzing media coverage of labour issues in order to contribute to the planning of departmental policies. This analytical work also benefits the labour community through the new collection of commentary and opinion, **Labour Journalists' Report**, which is distributed to decision makers in unions, business, government and the media.

The directorate continued its educational and informational activities by mounting a number of exhibits at conferences and public events, by publishing a wide variety of books, periodicals and brochures, and by producing informative audio-visual presentations for general and selected audiences.

Communications worked closely with ministerial staff to produce a specialized visual and print accompaniment to Labour Canada's presentation to the Macdonald Royal Commission."

Communications

The Communications Directorate is responsible for the planning and implementation of corporate communications programs by the department.

These are delivered through a range of vehicles, among them: publications, news releases, exhibits, special events, conferences, seminars, audio-visual presentations and advertising.

One of the key ongoing functions of the directorate is responding to the wide range of inquiries from journalists and the general public. Monitoring and analyzing media coverage of labour-related issues for input into communications policy planning was another area which took on increasing importance during the year.

Exhibits continued to be used as a key means of explaining the roles and goals of the department. During the year, the department mounted more than 30 exhibits at conferences and other special events across the country. Highlight events included the department's corporate exhibit at the Canadian National Exhibition in Toronto, the Red River Days Exhibition in Winnipeg, Klondike Days in Edmonton and a series of business and labour-oriented events from coast to coast.

The directorate's audio-visual section designed several specialized informational videotapes and presentations during 1983, including an audio cassette adaptation of the publication "If you have an accident" for the use of visually impaired persons. Communications also continued to administer the National Industrial Relations Film Library (NIRFL) in co-operation with the National Film Board. During the year at least 100 000 persons in all parts of the country viewed NIRFL films. Some 100 publications, most without charge, on all aspects of the department's mandate, were produced through the directorate's publishing, editorial and graphics unit.

The media relations section continued to provide a daily news clipping service for the department and also initiated the **Labour Journalists' Report**, a selection of labour affairs commentary and opinion appearing in newspapers and magazines across Canada. This report is distributed periodically to labour columnists, union leaders and decision makers in business and government.

A major initiative of Labour Canada during the year was its December 1983 presentation to the Macdonald Royal Commission on the economic union and development prospects for Canada. For this event, Communications developed a specialized visual and print presentation entitled **Labour and Labour Issues in the 1980s**, which was distributed widely to labour and business groups as well as other key clients of the department. As the review period ended, the directorate was preparing the communications plan to announce amendments to the Canada Labour Code, tabling of which was expected to take place in Parliament early in the new fiscal year.

Women's Bureau

"The Women's Bureau continued its program of research, policy development and publishing.

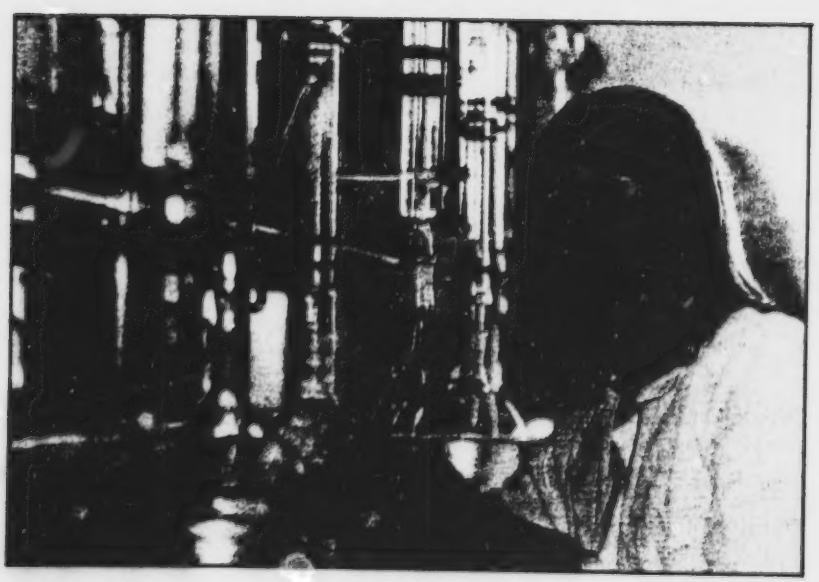
In September 1983, the Commission of Inquiry into Part-Time Work delivered to the Minister of Labour its report, **Part-Time Work in Canada**, which has already had a positive influence upon the government's economic policies.

The bureau published several new titles in its Discussion Paper Series, which contributes to the development of policy on a wide range of employment issues important to women.

A number of educational pamphlets were also released, in co-ordination with informational workshops and presentations directed toward women's groups and, especially, high-school students."

Women's Bureau

During 1983-84, the Women's Bureau went through its first significant turnover since being revitalized in 1979-80. New staff were appointed; orientation and language training of the new members siphoned off some of the bureau's resources from its planned work programs. These circumstances did not, however, diminish the bureau's activities.



The Women's Bureau continued its three-pronged program of research, policy development and public education. The Commission of Inquiry into Part-Time Work, established by the Minister of Labour in 1982 on the recommendation of the Women's Bureau, reported to the Minister in September 1983. The report, **Part-Time Work in Canada,** contained thirty-two recommendations calling for legislative and policy changes on the part of governments, unions and employers, with a view to improving the position of part-time workers in the labour force. One of its principal recommendations — improved pension benefits for part-time workers, most of whom are women — provided the impetus for the federal government's commitment made in this regard in its budget speech (February 15, 1984).

The Women's Bureau's Discussion Paper Series ("A": Sexual Equality in the Workplace; "B": Changing Nature of Paid Work) contributed a number of reports to the public discussion of women's economic equality issues. In the period under review, four major papers were published: **A National System of Fully Paid Parental Leave for Canada: Policy Choices, Costs and Funding Mechanisms; Accounting for Gender Differentials in Job Income in Canada: Results from a 1981 Survey; Wage Discrimination and Women Workers: The Move Towards Equal Pay for Work of Equal Value in Canada;** and, **Sex Discrimination in the Canadian Labour Market: Theories, Data and Evidence.**

Under its public education program, the bureau continues to publish data on women's participation in Canada's labour force, their wages, and a wide range of other information. Data are available in a number of formats for use by a varied clientele — individuals, women's groups, labour representatives, students, researchers, and individual employees. The Women's Bureau's Resource Centre contains an extensive range of literature and reports on subjects relating to women who work for pay. The centre was again well used by those seeking such information.

Since many women continue to feel inhibited about seeking information from government offices, the bureau initiated a series of workshops for women within their communities. These workshops provided information on such topics as employment rights, terms and conditions, time management and career planning. Members of the Women's Bureau gave career-planning presentations, on request, to high-school students. In the same vein, the bureau published both a booklet and a poster on career options for female high-school students.

The Director of the Women's Bureau continued the promotion of economic equality for women through speeches, interviews, conferences and panels.

Administrative Policy and Services

"During the year, Administrative Policy and Services assumed responsibility for the administration within the department of the Access to Information and Privacy Acts, which were proclaimed July 1, 1983. Systems were developed for dealing with requests for information under the Acts; and the first requests were handled within the prescribed 30-day limit.

Computing systems for the department were expanded and made more flexible by the installation of decentralized terminals in several branches. Computers were used to expand the capacity of the library's cataloguing and bibliographic services, to automate the department's records management system, and to make possible an annual review of internal financial controls. An automated Collective Agreements Information Retrieval System was also designed.

A new Corporate Planning System was introduced and implemented throughout the department."

Administrative Policy and Services

Administrative Policy and Services develops and co-ordinates the implementation of internal policies and systems in the areas of Finance, Data Processing, Planning, Program Evaluation and Internal Audit, and Administrative and Library Services.

Administrative and Library Services

The Administrative and Library Services Branch provides administrative programs in support of program areas. The divisions of the branch are the Departmental Library, Materiel Services, Accommodations, Administrative Printing, Word Processing Services, Records Management, Manuals and Directives, Mail and Messenger Services.

The branch is also responsible for the administration of the Access to Information and Privacy Acts within the department, which was a major initiative during the year. The Access to Information and Privacy Acts were proclaimed on July 1, 1983, and placed new obligations and responsibilities on Administrative and Library Services. The **Records Management Division** was heavily involved in preparing for the proclamation of the new acts and was responsible for:

- development of a departmental inventory, listing the classes of records, which is published in the Access Register and the Personal Information Index;
- development of designation orders by which the Minister delegates authority to the Director of Administrative and Library Services and to the regional directors;
- development and publication of procedures for the processing of access requests at headquarters and in the regions;
- development and publication of model letters to be used when corresponding with third parties and/or applicants;
- development and printing of forms such as Access to Information and Privacy Acts Tracking Documents which permit recording of all actions taken on an access request;
- development and presentation of briefing sessions for both headquarters and regional access point officers, which permitted Labour Canada employees to become familiar with the new legislation.

Between July 1, 1983, and March 31, 1984, Labour Canada received eleven access requests. In most cases, the applicant was provided with the requested information within thirty days, as required by both acts.

The **Departmental Library Services** comprises the Departmental Library, the Women's Bureau Resource Centre, and the Occupational Safety and Health Resource Centre. Its collection is recognized as the national resource for published material on labour matters. Linked with Canadian and international library networks, it provides a variety of information services to the department and to a wide ranging clientele from labour unions, universities, industry, other government departments and the general public.

The library's collection is international in scope and is kept as up-to-date as possible, while also serving as an important resource for historical research. Holdings include 150 000 books and government documents; a comprehensive collection of labour union proceedings, labour-related periodicals, and current labour union newspapers; a historically important microfilm collection of Canadian labour union newspapers dating from the early years of the labour movement; and publications of the International Labour Office.

The major subjects covered by the collection are collective bargaining, the rights of workers to organize and bargain collectively, labour-management relations, women in the work force, economics and labour economics, equal pay, technological changes and labour, dispute settlement, equality of job opportunity, quality of working life, wages and salaries, employee and employer rights, labour law, occupational safety and health, industrial democracy, pensions, working conditions, labour standards, labour productivity, labour education and labour history.

During the year, the importance of the library's co-operative relationship with other libraries in related fields was highlighted by its continuing provision of more material on loan to other libraries than was borrowed for the department from other libraries. Other federal government departments constituted an important element of the library's clientele. The number of requests for information and material received by reference staff increased by approximately 8 per cent over the previous year.

The library continued to develop LABORLINE, its computerized bibliographical data base, which provides access to material received in the Departmental Library, Women's Bureau Resource Centre, and Occupational Safety and Health Resource Centre. Approximately 5 500 cataloguing and indexing records were added to LABORLINE during the year. The data base contains about 14 000 records at present. Computer programming was carried out to modify LABORLINE's data output format for improved client service.

LABORLINE continued to be used to produce several bibliographical resources: the weekly **Library Bulletin**, which lists, by subject, recent acquisitions and current indexed periodical articles; the monthly **Women's Bureau Resource Centre Acquisitions List**; regularly updated bibliographies on major labour topics; and SDI (Selective Dissemination of Information) printouts informing departmental clientele of materials on specified topics recently added to the collection.

The Library continued to produce the bi-weekly publication **Tables of Contents**, which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals received. Other publications issued were the semi-annual list **General Periodicals Currently Received** and the annually updated list **Canadian Labour Papers Currently Received**.

The **Data Processing Branch**, at the library's request, began a comprehensive study of automation requirements for all functional areas of the library.

The library maintained a close working relationship with other industrial relations libraries, in particular through attendance at the 1983 annual meeting of the Committee of Industrial Relations Librarians, which represents the major industrial relations libraries in Canada and the United States, through its contact with the Toronto area Industrial Relations Librarians' Group, and through the visit of the chief librarian to the International Labour Office Central Library and Documentation Branch.

During the past year, the conversion of the Distribution Accounting System of assets from the AES equipment to a centralized Wang Alliance system was completed. Inventory control procedures, employing the new system, were established, and an annual audit was completed. Since implementation of annual audits in 1977, losses have decreased by 79 per cent.

A high-speed duplicator with up-to-date terminology was installed in the **Photocopy and Supply Centre**, providing rapid, economical and high-quality in-house printing.

Nine months of planning gave birth to one of the largest single moves the department has ever undertaken, involving the Policy program. This involved realignment of boardrooms, extensive telephone changes and electrical work. By doing this, the department makes more cost-effective use of its office space and resources, as well as making itself more receptive to "office-of-the-future" automation.

As part of the government's plan to convert its present centrex system to a fully digital telephone switch, background studies, implementation schedules and training schedules were developed by the branch. Planning continues for the reconfiguration phase to take place in early 1985.

An audit of accommodations and telecommunications in the regional offices revealed that telephone systems in some regions exceeded guidelines, and recommendations for savings were made.

In the continuing effort to keep pace with technological change, the department purchased a Wang Alliance 250 to accommodate new applications and improve service. Word Processing Services have been expanded in the past year with the installation of six Wang Alliance terminals outside of the **Word Processing Centre**. A Multiplan program was purchased, and terminals assigned to three financial analysts for the preparation of financial spreadsheets and multi-year operational plans. Two areas were identified as requiring on-site word processing facilities, and Wang Alliance terminals were installed. Communication has been established between the AES Multiplus in the Word Processing Centre and the Micom at Translation Services.

The conversion of the departmental mailing lists to an automated system was completed during the year, greatly improving service. Since the system permits on-line retrieval, the mail room staff can easily keep the lists up-to-date.

Finance

The Finance Branch provides financial advice and guidance and general accounting services to the managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are Policy and Systems, Accounting Operations, Financial Planning and Analysis, and Compensation Management.

The new audit policy for the Labour Education and Quality of Working Life programs was implemented during the year and ten audits were conducted involving over $3 200 000 in contribution funds.

A system for the review of internal financial controls was developed, and all responsibility centres are now reviewed annually. The Departmental Financial Manual was completed and published during the year.

Word processing equipment is now being utilized extensively for budgeting and reporting in the Contract Administration and Planning and Analysis sections. This has increased the service capacity of the branch.

The functional design stage for computerizing the processing of workers' compensation claims was completed, with the hardware selection and detailed design expected to be finalized in the next fiscal year. Over $14 million was recovered from 30 Crown corporations representing both claim costs and administration expenses paid by Labour Canada to provincial Workers' Compensation Boards on behalf of their injured employees.

Data Processing

Throughout the year, the Data Processing Branch continued to provide EDP systems support services to departmental programs. Emphasis was on production and analysis of Labour Data, Collective Bargaining and Occupational Safety and Health statistics.

In addition to the maintenance of operational systems, several development projects were undertaken.

The departmental mailing list system was converted to an on-line in-house computer system. This new system permits Records Management personnel direct access to their information for file updating and mail distribution.

An on-line document referencing system was implemented for the control, distribution and follow-up of the Minister's and Deputy Minister's communications and correspondence.

The branch began the analysis and design of an automated records management system, which will assist the Records Management Division in providing improved service to the department while meeting the reporting requirements of central agencies.

An analysis of requirements for the Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS) has recently been initiated. When operational, this system will replace a number of existing manual and automated systems within Central Analytical Services.

Further studies were recently concluded aimed at increasing the data processing capability of the department by upgrading the in-house computer facility. This is required for support of various systems currently under analysis, such as compensation claims, the Collective Agreements Information Retrieval System, and other projects.

Planning

The Planning Branch is responsible for the integrity and functioning of the departmental corporate planning process.

During the year, the branch designed and began the implementation of a corporate planning system and related functions, which integrated the departmental management structure with the management tasks of planning, monitoring, controlling, auditing, personnel performance appraisal, and evaluation. This new system and process-integration was designed to improve management capabilities with a minimum of paper burden. The branch also managed the production of the Program Expenditure Plan (Part III of the Estimates) and the twice-yearly Regulatory Agenda, and co-ordinated the production of the Multi-Year Operational Plan.

The branch provided management with advice and guidance respecting corporate planning concerns and performance measurement requirements and systems. Respecting performance measurement, several pilot projects were started in Administrative Policy and Services and in Operations.

Other activities included the design and preliminary implementation of a work-monitoring system, and the co-ordination of a Science Expenditure Report for the Operational Plan.

Program Evaluation

In 1983-84 the Program Evaluation Branch completed a major evaluation of the Conditions of Work program component. It also carried out an assessment of the Industrial Relations Information Service, a sub-component of Central Analytical Services, and initiated work on a full-scale evaluation of the Survey of Wages and Working Conditions program. Significant progress was made in the formulation of an evaluation framework for the Labour Adjustment Benefits Program. In addition, the branch carried out a full scale audit of the Administrative and Library Services Branch, and saw through their approval and follow-up stages audit reports on the Women's Bureau, the Finance Branch and the St. Lawrence Region. A follow-up audit of the Personnel Branch was also completed.

As well, the branch played an important role in the co-ordination and follow-up aspects of the external audit of many departmental programs effected by the Auditor General. It is in the process of setting up a fully computerized tracking system of audit and evaluation recommendations and action plans.

This branch periodically evaluates each of the department's main program components, and conducts comprehensive internal audits of administrative activities, including financial systems and controls, over a six-year cycle. The evaluations raise fundamental questions about the raison d'être of programs — their current relevance and effectiveness. The audits focus on how well the various organizational units are being managed.

The resulting studies provide the Deputy Minister and his senior managers with information needed for policy planning and managerial control. The branch acts as the focal point for all departmental evaluation and audit activities and, as such, is responsible for liaising with all government departments and agencies involved in this field.

Personnel and Management Services

"The Personnel Branch staffed a large number of positions, and the Public Service Commission's Speed of Staffing Study found the department's record to be excellent.

New systems were introduced for the monitoring and review of job classifications and for performance appraisal.

Personnel advises departmental managers on the government's official languages policy. The branch also administers the departmental affirmative action program for women, native and handicapped employees.

The department's Management Consulting Services began operation during the year, offering assistance to managers in the areas of professional and general management consulting as well as project management."

Personnel

The Personnel Branch advises Labour Canada management and employees on job classification, staffing and recruitment, pay and benefits, staff relations, training and development, human resources planning, official languages, equal opportunities, and affirmative action for women, handicapped and Canadian native people. The branch also co-ordinates the Employee Assistance Program, which was developed to help resolve the behavioural and health problems of employees.

Compensation and Staff Relations Division

This division is responsible for the management and administration of staff relations within the department, the classification of positions in order to determine correct rates of pay, the administration of pay and benefits, the provision of personnel management information, and the administration of a portion of the official languages program.

Staff Relations

The Staff Relations Section is concerned with such activities as grievances, safety and security designations, the interpretation of collective agreements, and the development of policy and procedures on staff relations matters.

During the past year, the various union-management consultation committees and sub-committees discussed many topics of concern to unions and management, such as staff training, staffing procedures and health and safety matters.

A three-day staff relations course for line managers was given at headquarters, and the revision of the Personnel Signing Authorities Document was completed.

Classification and Organization

The Classification and Organization Section is responsible for analysing, evaluating and classifying positions within the department for pay purposes, and for providing advice regarding the official languages requirements of each position. It also advises and assists management when organizational change is required, and trains managers in job evaluation and position description writing.

During the past year the section was responsible for the implementation of a new classification monitoring and review program to identify and react to classification trends, and the development and publication of several policies and procedures on classification matters.

Five classification courses were conducted at headquarters and in the regions.

Pay and Employee Services

The Pay and Employee Services Section administers pay and employee benefits within the department and advises employees on all matters having to do with pay and benefits, including employee pension plans and accident, sickness and life insurance plans.

During the past year, several new manual systems were introduced to ensure that the activities of this section are carried out accurately and on time. Thus, employees receive faster and more efficient pay and benefits services. Information sessions were given for employees in Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver and at headquarters.

Human Resources

The Human Resources Division is responsible for the recruitment of employees to staff positions, the training and development of employees, human resources planning, and implementation of the official languages, equal opportunities and affirmative action policies.

Staffing

This section provides a staffing and recruitment service for the department. During the last year 711 staffing actions were processed. As a result of these actions, ten appeals were lodged, of which nine were dismissed. New work-sharing arrangements with our regional offices were introduced, and training on the staffing process was provided for managers and employees in several of our regions.

During the year the department participated in a Speed of Staffing Study conducted by the Public Service Commission. The results indicated that Labour Canada's overall speed of staffing was superior to that of the other departments and agencies surveyed.

Also, a new staffing delegation agreement was concluded with the Public Service Commission which, among other things, gives the department additional autonomy in certain areas.

Training and Development

This section co-ordinates training activities throughout Labour Canada by establishing policies and procedures, identifying needs, offering courses, registering employees for training given either inside or outside the department, and evaluating courses given and taken.

Departmental language training, language testing, and language training registration is also handled by this section. In addition, special development programs such as the Career Assignment Program, the Internal Administrative Trainee program, and the Interchange Canada Program are administered for the department by this unit.

During the past year, the head of this unit was named the Co-ordinator of the quality of working life initiatives under way in the department and has been heavily involved in the development and promotion of QWL within Labour Canada.

Human Resources Planning

The Human Resources Planning Section assists management in assessing the department's current and future human resources needs, and designs and administers programs to identify and meet those requirements in a planned and efficient manner.

During the past year the department's employee appraisal system was thoroughly reviewed, and new policy, procedures and appraisal forms were introduced. Also, managers at headquarters and in all regions were instructed on the new appraisal process and form.

This unit also co-ordinated the department's input to the Management Resources Information System, which is administered by the Public Service Commission, and offered career counselling to employees.

Official Languages and Affirmative Action

This unit is responsible for ensuring that Labour Canada meets governmental objectives concerning the use of both official languages. These objectives include providing bilingual services to the public, implementing the official language policy regarding language of work, and facilitating equitable participation of people from both official language communities within the department. The section also advises management on all related questions. To this end, the section also prepares the Official Languages Annual Report and Action Plan and investigates complaints concerning infractions of the policy.

During the past year the department was audited by the Commissioner of Official Languages, and this unit, of course, played a major liaison role.

This section is also responsible, under the guidance of a departmental committee, for the implementation of the government's affirmative action program within the department. In the past year the section was re-organized to better meet the requirements of the affirmative action program, and a work plan was formulated and approved by the Departmental Executive Committee. Several employees in the Human Resources Division were trained in affirmative action techniques, and the program was publicized among employees and managers throughout the department.

During the next year, the further development of the government's affirmative action program will be a major function of this unit.

Management Consulting Services

The mandate of this branch is to provide the department with a comprehensive management consulting service. This includes recommending improvements to management systems when requested by branches of the department, formulating objectives, analysing problems and alternative solutions, and developing and applying implementation strategies and plans. The following are some of the areas of involvement:

- organization analysis, design, and development;
- systems analysis;
- project/program definition, control, and evaluation;
- cost-benefit analysis;
- resource management, analysis and control;
- office management and systems;
- project management support studies, including planning and control systems;
- management information system;
- strategic studies (policy analysis and implementation) and feasibility studies;
- assistance in the implementation of study recommendations;
- forms analysis and design.

The Management Consulting Services Directorate, which was created last year, has now become fully operational. Since August 1983, it has been involved in twelve projects.

In addition, the Forms Management Service was transferred from Administrative and Library Services to M.C.S. in January 1984.

Appendix

Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by Parliamentary Appropriations for 1982-83 and 1983-84

$000s

	1982-83	1983-84
[illegible] – Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international peace affairs	$32 850	$36 116
[illegible] – The grants listed in the Estimates and contributions	14 638	24 339
[illegible] – Salary and [illegible]	39	41
[illegible] of compensation to public service employees [illegible]	21 630	29 707
[illegible] Income Support Program	0	10 683
[illegible]	3 993	3 767
[illegible]	$73 150	$104 648

[illegible] Payments

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1982-83 and 1983-84

$000s

Object	1982-83	1983-84
Personnel	$27 532	$29 992
Payments of compensation	17 224	25 266
Transportation and communication	2 252	2 564
Information	677	1 340
Professional and special services	7 898	7 558
Rentals	227	335
Purchased repair and upkeep	111	135
Utilities, materials and supplies	803	653
Construction and acquisition of machinery and equipment	427	520
Grants, contributions and other transfer payments	14 638	35 031
All other expenditures	1 361	1 254
TOTAL PROGRAM	$73 150	$104 648

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Planning Elements 1982-83 and 1983-84

$000s

Planning Element	1982-83	1983-84
Mediation and Conciliation	$ 2 988	$ 3 308
General Labour Services	20 761	21 549
Policy and Communication	10 799	15 118
Administration	7 848	8 536
Labour Adjustment Income Support Program	9 332	29 810
Injury compensation respecting government employees and merchant seamen	21 630	31 272
TOTAL PROGRAM	$73 190	$109 648

Comparative Statement of Expenditures for Grants and Contributions 1982-83 and 1983-84

$000s

Grants	1982-83	1983-84
Special Income Support Program		
• Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	$ 9 332	$24 391
• Grants to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress	586	636
• Canadian Labour Market and Productivity Centre	0	5 000
• Other Grants	198	199
TOTAL GRANTS	$10 116	$30 226
Contributions		
• Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs	$ 2 923	$ 3 056
• Contributions for quality of working life projects	490	431
• Contributions to labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	764	996
• Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre	300	322
• Other Contributions	45	0
TOTAL CONTRIBUTIONS	$ 4 522	$ 4 805
TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS	$14 638	$35 031

Work Injury Statistics

Accident Claims Reported in 1983-84, by Province and Type of Claim

Province	Medical Aid	Compensation	Injury[1] Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	Total
[illegible]	195	23	189	1	-	9	415
[illegible]	83	12	52	-	-	1	148
[illegible]	2 305	1 961	914	257	2	114	5 551
[illegible]	496	46	309	-	-	39	840
[illegible]	1 796	256	4 258	19	1	196	6 454
[illegible]	2 596	177	4 996	1	2	32	7 754
[illegible]	481	111	519	1	1	-	1 233
[illegible]	378	37	304	-	2	-	736
[illegible]	367	67	1 335	3	-	30	2 002
[illegible]	1 319	85	1 661	2	1	291	3 358
[illegible]	85	12	32	-	-	3	135
[illegible]	157	51	44	1	-	4	257
TOTAL	10 443	2 816	14 611	285	9	719	28 883

[1]Cases in which salary is continued in lieu of compensation.

[2]Includes claims from the Cape Breton Development Corporation.

Government Employees Compensation Act

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses by Province

Province	Compensation Disbursements 1983-84	Share of Administration Costs 1983-84	Total
	$	$	$
British Columbia	2 398 291.00	420 000.00	2 818 291.00
Alberta[1]	2 807 842.00	413 837.00	3 221 679.00
Saskatchewan	2 012 547.00	311 155.00	2 323 702.00
Manitoba	755 830.00	203 580.00	959 410.00
Ontario	8 517 795.00	2 180 594.00	10 698 389.00
Québec	7 218 126.00	700 320.00	7 918 446.00
New Brunswick	605 945.00	69 413.00	675 358.00
Nova Scotia (Federal Employees)	1 449 173.00	281 853.00	1 731 026.00
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation)	11 789 323.00	1 418 185.00	13 207 508.00
Nova Scotia (Old Silicosis)	602 101.00	-	602 101.00
Prince Edward Island	135 399.00	19 649.00	155 048.00
Newfoundland	328 537.00	49 220.00	377 757.00
Sub-Total	38 620 909.00	6 067 806.00	44 688 715.00
Payments to cities than Provincial Boards	681 192.00	0	681 192.00
Sub-Total	39 302 101.00	6 067 806.00	45 369 907.00
Recoveries	- 14 027 227.00	- 1 635 673.00	- 15 662 900.00
TOTAL NET COMPENSATION	25 274 874.00	4 432 133.00	29 707 007.00

[1] Includes costs of claims in Yukon Territory and Northwest Territories.

Injury Statistics[1]

A. Federal Public Service Departments
April 1, 1982 – March 31, 1983

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Agriculture	372	18.42	720	7.13
Atomic Energy Control Board	1	1.88	2	0.75
Auditor General's Office	1	0.86	4	0.69
Canada Labour Relations Board	0	-	2	1.98
Canadian Government Printing Bureau	7	2.35	13	0.87
Canadian Grain Commission	18	9.49	32	3.38
Canadian Human Rights Commission	0	-	0	-
Canadian International Development Agency	2	0.94	6	0.56
Canadian Penitentiary Services	717	30.49	1 175	9.99
Canadian Radio/TV Telecommunications Commission	1	1.19	1	0.24
Canadian Transport Commission	2	1.16	4	0.46
Chief Electoral Officer	1	6.41	1	1.28
Commissioner of Languages	0	-	0	-
Communications	13	2.76	17	0.72
Communications Security Establishment	6	4.71	7	1.10
Consumer and Corporate Affairs	52	10.24	87	3.43
Economic Council of Canada	0	-	0	-
Employment and Immigration	178	3.06	355	1.22
Energy Mines and Resources	43	4.20	93	1.82
Environment	285	12.17	619	5.29
External Affairs	15	1.60	22	0.47
Federal Court of Canada	2	5.43	2	1.09
Finance	4	2.22	4	0.44
Fisheries and Oceans	127	9.46	380	5.66
Government House	1	4.81	1	0.96
Immigration Appeal Board	0	-	0	-
Indian Affairs and Northern Development	60	4.84	149	2.40
Industry, Trade and Commerce	4	1.18	6	0.35
Insurance	0	-	0	-
Justice	4	1.48	7	0.52
Labour	6	3.66	16	1.95
Law Reform Commission	0	-	0	-
National Capital Commission	53	27.79	94	9.50
National Defence	2 567	34.75	4 376	11.85
National Energy Board	1	1.08	1	0.22
National Film Board	18	8.30	38	3.51
National Health and Welfare	89	4.36	207	2.03
National Library	3	2.74	4	0.73
National Museums of Canada	12	5.82	26	2.52
National Research Council	50	7.33	119	3.49
National Revenue:				
- Customs and Excise	132	6.25	259	2.45
- Taxation	129	3.60	261	1.46
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada	0	-	0	-
Northern Pipeline Agency	0	-	0	-

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Privy Council Office	1	0.93	5	0.93
Public Archives	18	11.11	27	3.33
Public Service Commission	12	2.27	22	0.83
Public Service Staff Relations Board	0	-	1	0.58
Public Works Canada	306	17.01	569	6.33
Regional Economic Expansion	2	0.53	7	0.37
Royal Canadian Mounted Police	76	10.13	144	3.84
Science and Technology	0	-	0	-
Science Council of Canada	0	-	0	-
Secretary of State	14	2.18	21	0.66
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	1	5.26	1	1.05
Solicitor General	0	-	1	0.34
Statistics Canada	22	2.38	60	1.30
Supply and Service Canada	129	7.12	212	2.34
Supreme Court of Canada	0	-	0	-
Tariff Board	0	-	0	-
Tax Review Board	0	-	0	-
Transport				
- Administration	7	1.71	13	0.63
- Air Services	321	11.37	605	4.29
- Marine Services	385	26.45	836	11.49
Treasury Board	1	0.51	5	0.51
Veterans Affairs	158	18.25	197	4.55
TOTAL	6 429	12.80	11 836	4.71

[1]Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1983-84.

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

Injury Statistics[1]

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy
April 1, 1982 – March 31, 1983

Agencies not under the Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Atlantic Pilotage Authority	4	20.83	7	7.29
Atomic Energy of Canada	168	11.09	325	4.29
Bank of Canada	22	4.68	51	2.17
Canada Livestock Feed Board	0	-	0	-
Canada Mortgage and Housing Corporation	42	5.66	73	1.97
Canada Museums Construction Corporation	0	-	0	-
Canada Post Corporation	8 081	63.79	10 975	17.33
Canadian Arsenals Limited	55	45.99	70	11.71
Canadian Broadcasting Corporation	152	6.17	310	2.52
Canadian Centre for Occupational Safety and Health	1	5.10	1	1.02
Canadian Commercial Corporation	1	22.73	1	4.55
Canadian Council of Resource Ministers	0	-	0	-
Canadian Deposit Insurance Corporation	0	-	0	-
Canadian Film Development Corporation	0	-	0	-
Canadian Saltfish Corporation	1	10.00	1	2.00
Defence Construction (1951) Limited	1	1.53	2	0.61
Eldorado Aviation Limited	32	12.70	101	8.02
Export Development Corporation	0	-	1	0.16
Farm Credit Corporation	0	-	0	-
Federal Business Development Bank	1	1.57	2	0.63
Foreign Investment Review Agency	0	-	0	-
Freshwater Fish Marketing Corporation	94	199.15	247	104.66
Great Lakes Pilotage Authority	1	3.33	1	0.67
Historic Sites and Monuments Board of Canada	0	-	0	-
International Development Research Centre	0	-	1	0.25
International Joint Commission	0	-	0	-
International N.W. Atlantic Fisheries Commission	0	-	0	-
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	-	0	-
International Pacific Salmon Fisheries Commission	0	-	2	3.17
Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc.	9	57.69	12	15.38
Laurentian Pilotage Authority	3	17.24	4	4.60
Medical Research Council	0	-	0	-
National Arts Centre Corporation	10	10.35	17	3.52
National Farm Marketing Council	0	-	0	-
Northern Canada Power Commission	19	27.14	46	13.14
Northern Transportation Company Limited	37	55.56	97	29.13
Old Port of Montreal	0	-	0	-
Old Port of Québec	0	-	0	-
Pacific Pilotage Authority	1	8.20	1	1.64
Parliament	83	11.36	142	3.89
Petro Canada	0	-	0	-
Ports Canada (National Harbours Board)	198	57.96	302	17.68
Royal Canadian Mint	25	18.97	45	6.83
Seaway International Bridge Corporation Limited	0	-	0	-
Seaway Transport Canada	85	34.41	138	11.17
Standards Council of Canada	0	-	0	-
Teleglobe Canada	13	4.47	24	1.65
Sub-Total	9 139	43.59	12 999	12.40
Cape Breton Development Corporation	2 153	264.89	3 329	81.91
TOTAL	**11 292**	**51.85**	**16 328**	**14.99**

[illegible] are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

2 "Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

3 All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

Travail Canada
Labour Canada

REVUE ANNUELLE

Canada

1984
REVUE ANNUELLE

du 1er avril 1983 au 31 mars 1984

Photographies : Office national du film/Photothèque

Michael Bedford

Direction des communications de Travail Canada

Fernand R. Leclair

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

Nº de cat. de Travail Canada L39-0338/84B

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

Imprimé au Canada

Ministre

Ministre
André Ouellet

Hauts fonctionnaires

Sous-ministre
Mark R. Daniels

Sous-ministre adjoint principal
(Service fédéral de médiation et de conciliation)
W.P. Kelly

Sous-ministre adjoint
(Opérations)
W.F. Porteous

Sous-ministre adjoint
(Politiques)
Ray Protti

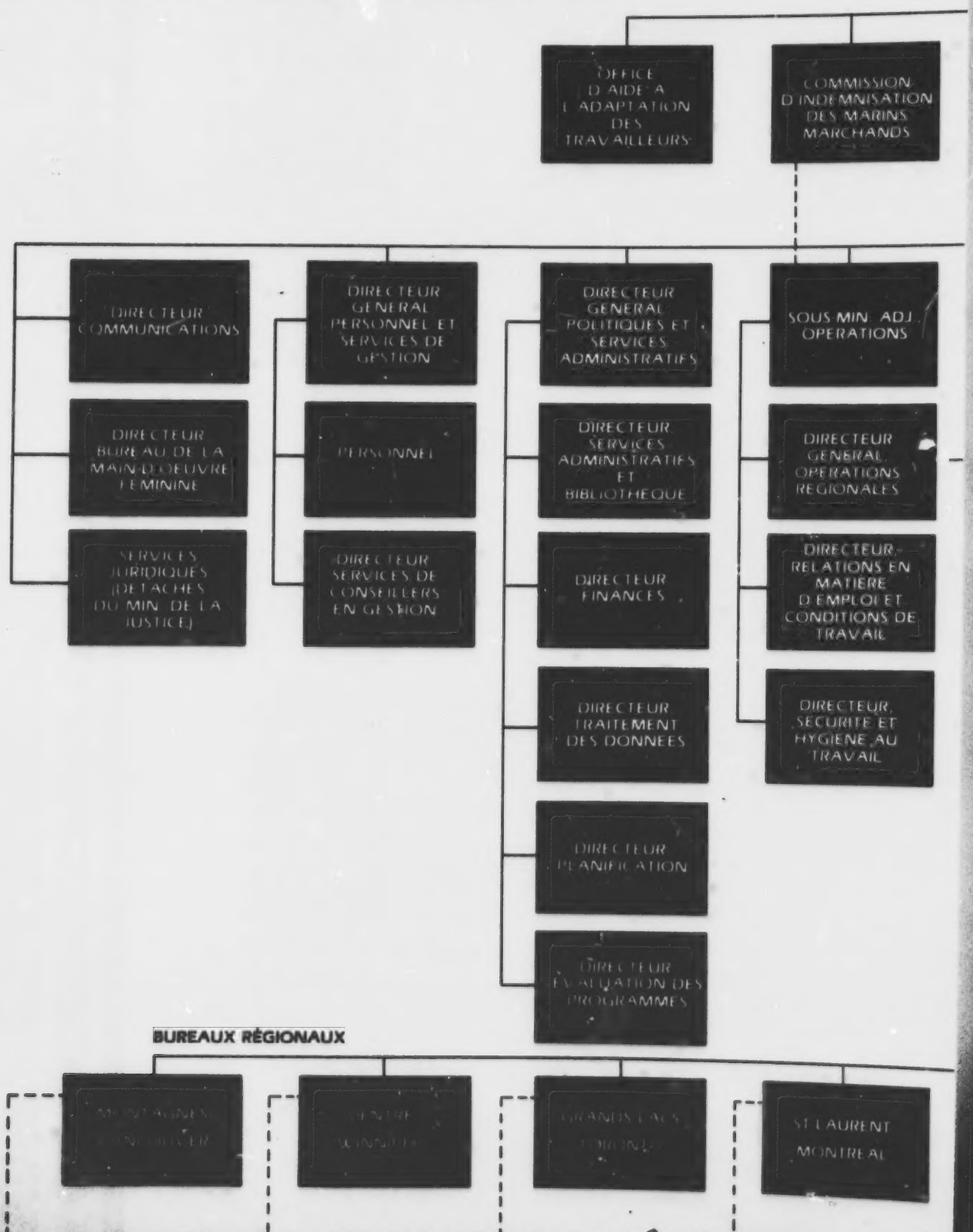
Directeur
(Communications)
Carol Racine

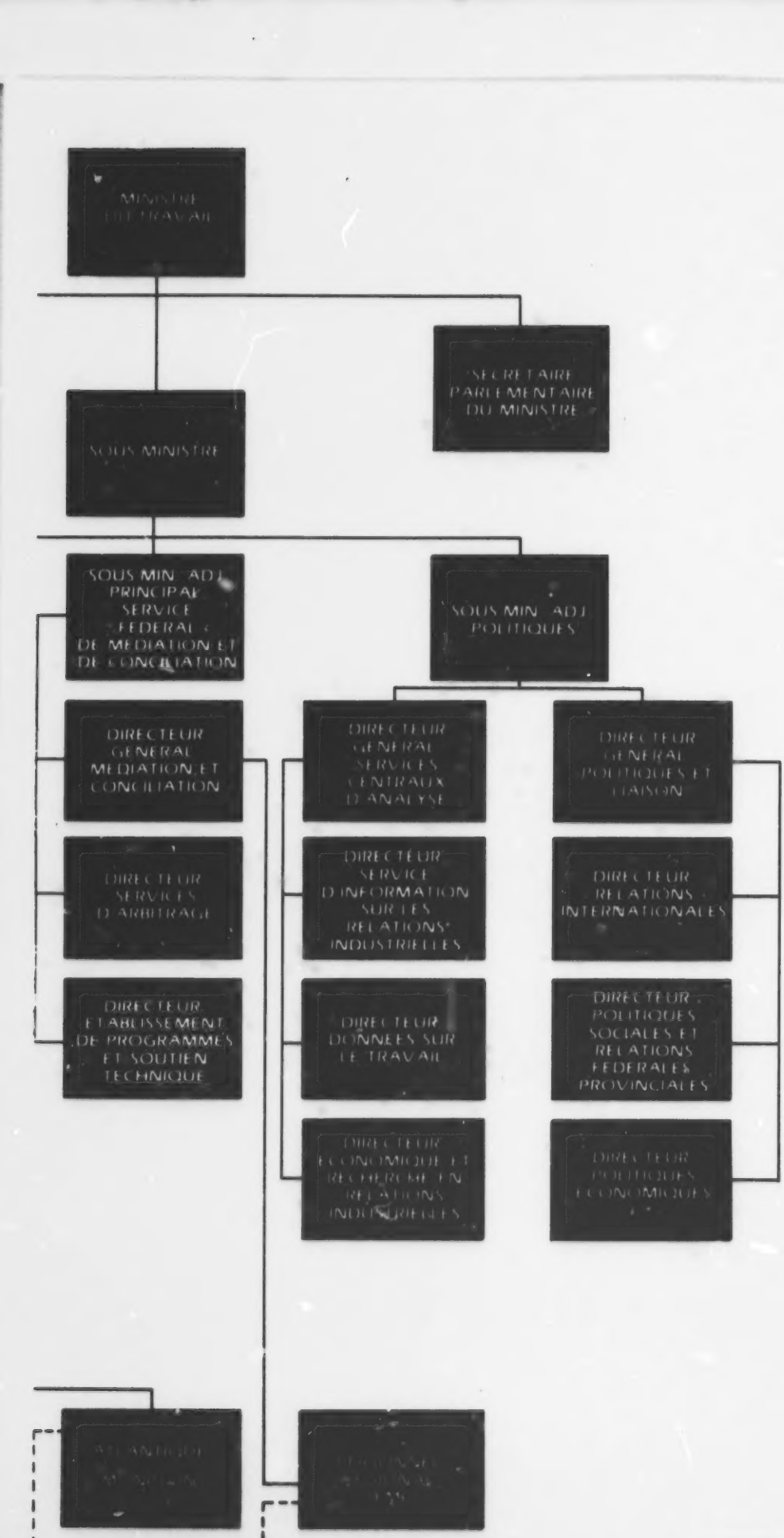
Directeur
(Bureau de la main-d'oeuvre féminine)
Ratna Ray

Directeur général
(Politiques et Services administratifs)
N.P. Ewing

Directeur général
(Personnel et Services de gestion)
J.R. Joubert

Organigramme de Travail Canada




MINISTRE DU TRAVAIL
SECRETAIRE PARLEMENTAIRE DU MINISTRE
SOUS MINISTRE
SOUS MIN ADJ PRINCIPAL SERVICE FEDERAL DE MEDIATION ET DE CONCILIATION
SOUS MIN ADJ POLITIQUES
DIRECTEUR GENERAL MEDIATION ET CONCILIATION
DIRECTEUR GENERAL SERVICES CENTRAUX D'ANALYSE
DIRECTEUR GENERAL POLITIQUES ET LIAISON
DIRECTEUR SERVICES D'ARBITRAGE
DIRECTEUR SERVICE D'INFORMATION SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES
DIRECTEUR RELATIONS INTERNATIONALES
DIRECTEUR ETABLISSEMENT DE PROGRAMMES ET SOUTIEN TECHNIQUE
DIRECTEUR DONNEES SUR LE TRAVAIL
DIRECTEUR POLITIQUES SOCIALES ET RELATIONS FEDERALES PROVINCIALES
DIRECTEUR ECONOMIQUE ET RECHERCHE EN RELATIONS INDUSTRIELLES
DIRECTEUR POLITIQUES ECONOMIQUES

31 MARS 1994

Lois appliquées par Travail Canada

Code canadien du travail
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée)

Partie III - Normes du travail
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1er supplément), c.17 (2e supplément), 1974-75-76, c.66, 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47, 89

Partie IV - Sécurité du personnel
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47)

Partie V - Relations industrielles
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47, 121)

Loi sur le ministère du Travail
(S.R.C. 1970, c.L-2 modifiée par 1980-81-82-83, c.60)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail
(S.R.C. 1970, c.L-3)

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État
(S.R.C. 1970, C.G-8 modifiée par 1980-81-82-83, c.47)

Loi sur l'indemnisation des marins marchands
(S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2e supplément), 1974-75-76, c.48, 1977-78, c.41 et 1978-79, c.11)

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs
(S.C. 1980-81-82-83, c.89 modifiée par 1980-81-82-83, c.169)

Compétence

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Cela comprend

Dans le secteur interprovincial et international
les chemins de fer
le transport routier
le téléphone, et les réseaux de télégraphe
les pipe-lines
les canaux
les transbordeurs, les tunnels et les ponts
le transport maritime et les services connexes

La radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution

Les lignes de transport aérien et les aéroports

Les banques

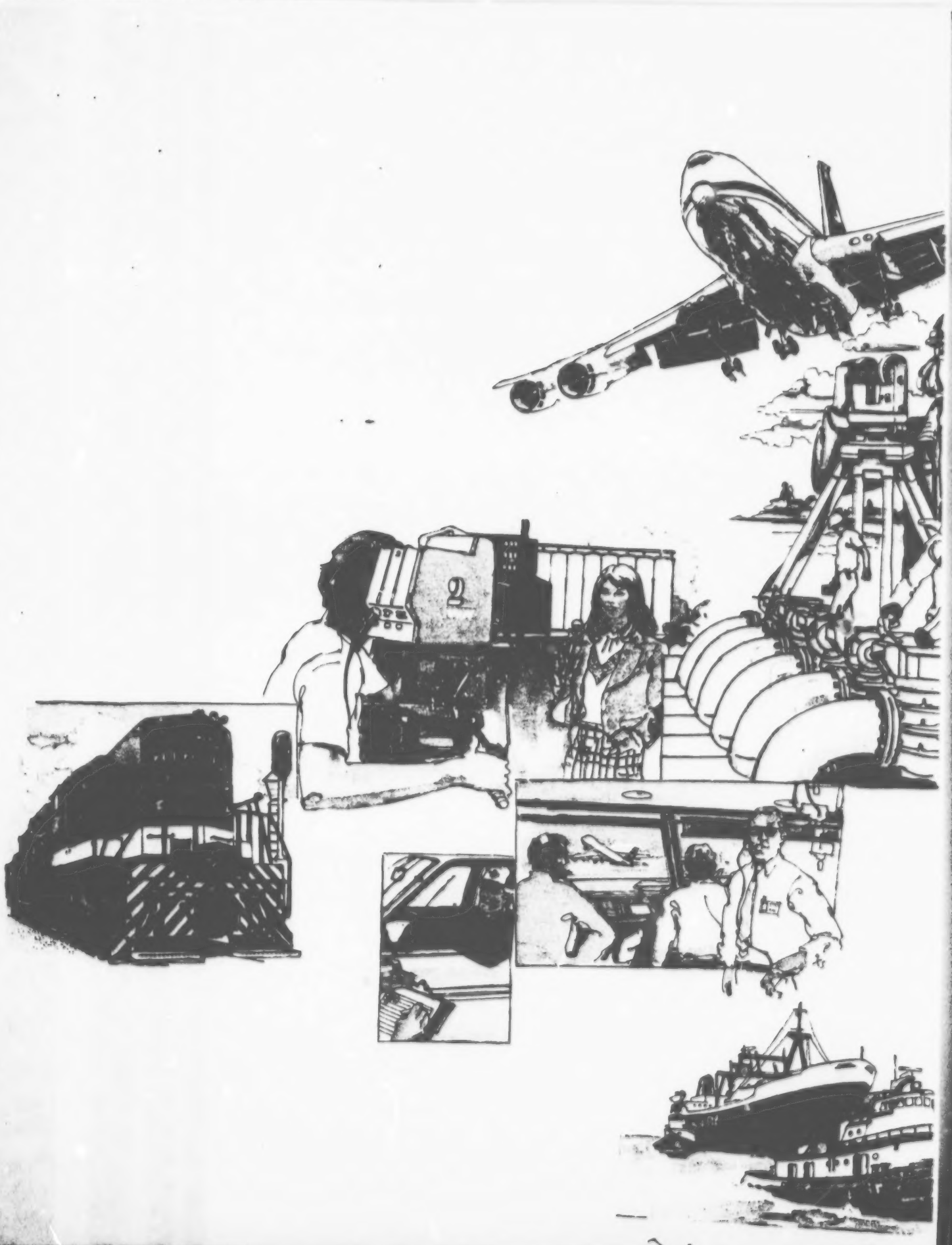
Les élévateurs à grains, les usines et les entrepôts de provendes et les usines de nettoyage de graines de semence

Les installations nucléaires et les mines d'uranium

Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction	1
Service fédéral de médiation et de conciliation	7
Médiation et conciliation	9
Services d'arbitrage	11
Établissement de programmes et soutien technique	11
Opérations	13
Relations en matière d'emploi et Conditions de travail	14
Sécurité et hygiène au travail	19
Opérations régionales	23
Atlantique	24
Saint-Laurent	25
Grands lacs	25
Centre	26
Montagnes	26
Politiques	29
Services centraux d'analyse	31
Économique et recherche en relations industrielles	31
Données sur le travail	32
Service d'information sur les relations industrielles	34
Politiques et liaison	35
Relations internationales	35
Politiques économiques	36
Politique sociale et relations fédérales-provinciales	37
Communications	39
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	43
Politiques et services administratifs	47
Services administratifs et bibliothèque	49
Finances	52
Traitement des données	52
Planification	53
Évaluation des programmes	53
Personnel et services de gestion	55
Personnel	56
Services de conseillers en gestion	59
Annexe	61
États financiers	62
Statistiques sur les accidents du travail	64



Introduction

Le Canada a été le théâtre d'une restructuration industrielle importante au cours de l'année. Si une modeste croissance économique s'est manifestée, le chômage est quand même demeuré élevé et la sécurité d'emploi a été la grande préoccupation des travailleurs. Les nouvelles techniques ont continué à transformer le milieu du travail et à redéfinir les compétences requises dans certains de nos secteurs d'activités les plus importants. Parallèlement, la concurrence accrue sur le marché mondial a forcé les entreprises à adapter leurs moyens de production de façon à maximiser la productivité.

Toutefois, il y avait lieu d'être optimiste, étant donné l'esprit de collaboration plus manifeste chez les entreprises et les syndicats. À titre d'exemple, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité, dont la création a été annoncée vers la fin de l'année, est un mécanisme qui permettra aux représentants des entreprises et des syndicats de travailler ensemble à l'élaboration de politiques se rapportant à la productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des compétences requises. Il est à souhaiter que cette initiative marque une étape importante du développement de relations plus coopératives entre les syndicats, le monde des affaires et les gouvernements.

Travail Canada considère comme prioritaire de promouvoir une concertation et une collaboration plus étroites entre les représentants des employeurs, des syndicats et du gouvernement. Au cours de la rédaction des modifications au **Code canadien du travail**, plus de 40 réunions privées ont été convoquées par le ministère dans le but d'échanger des vues et d'élever le niveau de compréhension et de confiance entre les grands partenaires économiques. Une section a été créée afin de coordonner ces consultations; elle est également chargée de promouvoir et d'encourager concrètement la concertation entre les organisations syndicales et les autres ministères gouvernementaux. Plusieurs programmes de Travail Canada, comme la formation syndicale et la qualité de la vie au travail, ont reçu des crédits supplémentaires afin de promouvoir un niveau plus élevé de compréhension et de collaboration entre les employeurs et les employés canadiens.

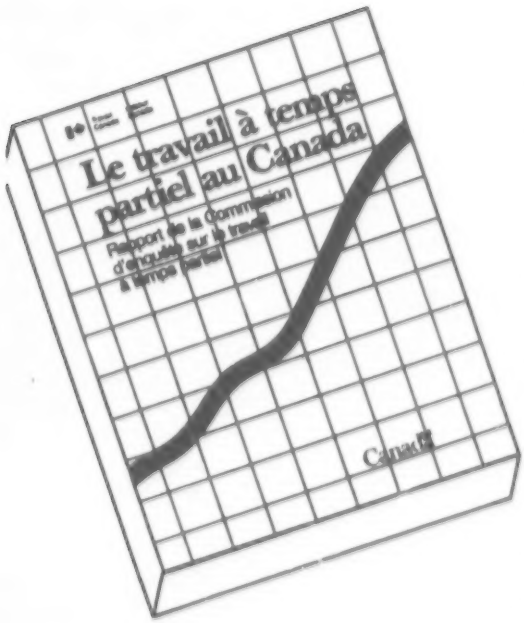
Une initiative entreprise cette année afin d'améliorer la consultation et la communication a été le développement du Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés. Ce programme favorise l'affectation temporaire de personnel entre la Fonction publique fédérale et diverses organisations syndicales, dans le but de créer un nombre restreint mais significatif de fonctionnaires et de syndicalistes partout au pays qui ont emmagasiné une connaissance et une expérience spéciales, acquises lors de cette affectation.

Au cours de l'année financière 1983-1984, Travail Canada a accompli des progrès certains dans trois grands secteurs névralgiques, qui demeureront prioritaires à l'avenir : les relations syndicales-patronales, la consolidation du mouvement syndical et la sécurité et l'hygiène professionnelles.

RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

En décembre 1983, le ministre du Travail a présenté un exposé intitulé **Les années 80 et les questions du travail** à la Commission royale Macdonald sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada. Dans son discours, le ministre a insisté sur le besoin d'une relation améliorée entre les syndicats, les employeurs et les gouvernements si l'on veut faire face au changement « Trop souvent dans le passé, a dit le ministre, le gouvernement fédéral a dû intervenir dans des conflits de travail par le truchement d'ententes législatives à point nommé et de lois générales sur la restriction des salaires. Ces mesures ont peut-être été nécessaires, mais elles ont pour effet cumulatif d'affaiblir le régime de la négociation collective. »

Le Service d'information sur les relations industrielles de Travail Canada a un rôle important à jouer dans l'amélioration des négociations collectives, en renseignant tant les syndicats que le patronat sur les tendances qui se manifestent dans les conventions collectives et les facteurs économiques qui influent sur les règlements salariaux. Le Service fournit des renseignements pertinents et à jour, préparés spécialement pour les besoins précis du client, aidant ainsi les participants aux négociations collectives.



Afin de remplir notre mandat, une initiative importante a été entreprise durant l'année pour améliorer la qualité et augmenter la quantité de données sur les résultats des négociations collectives. L'inclusion des ententes des conventions collectives de l'industrie de la construction et l'élaboration du concept du « taux de salaire effectif » ont été deux accomplissements importants de la consolidation de la banque de données du marché du travail.

La contribution principale de Travail Canada au bon fonctionnement du processus de la négociation collective dans le champ de compétence fédérale vient du Service fédéral de médiation et de conciliation. À peine un peu plus de la moitié de toutes les négociations contractuelles sont menées à bien par voie de négociation directe, et les autres exigent l'assistance des médiateurs et des conciliateurs fédéraux. L'an dernier, comme par le passé, les médiateurs et les conciliateurs de Travail Canada ont aidé à la conclusion fructueuse des négociations, sans arrêt de travail, dans plus de 90 p. 100 des affaires assignées. On a insisté davantage sur la médiation préventive en vue d'en arriver à un certain degré de compréhension entre les parties, avant que ne commencent les négociations officielles, un conflit inutile étant ainsi évité.

Dans l'année qui vient, les négociations collectives seront particulièrement difficiles, étant donné que le programme fédéral des restrictions salariales a pris fin, et qu'un nombre inhabituel de conventions collectives viendront à expiration.

Travail Canada s'est aussi intéressé cette année à la question du travail à temps partiel. Le ministère avait constitué une Commission d'enquête à ce sujet qui a entendu des présentations de bon nombre de groupes d'employeurs et de travailleurs de tout le Canada. En septembre 1983, la Commission a publié son rapport, intitulé **Le travail à temps partiel au Canada**, qui recommandait un traitement plus équitable, surtout au sujet des pensions et des bénéfices, pour le nombre grandissant de travailleurs à temps partiel du Canada.

LE MOUVEMENT SYNDICAL

Les problèmes économiques des quelques dernière: années ont causé un affaiblissement notable du mouvement syndical. La croissance rapide du secteur tertiaire non syndiqué, qui compte un nombre considérable de travailleurs à temps partiel, accompagnée de la venue de nouvelles techniques, qui ont modifié la nature des relations d'emploi dans un grand nombre d'entreprises, ont posé de nouveaux défis tout en diminuant l'influence des syndicats auprès des travailleurs. De plus, étant donné la mise à pied de nombreux syndiqués et la restructuration des industries manufacturières, les effectifs syndicaux sont actuellement en baisse au Canada, et certains syndicats ont dû faire des concessions dans des domaines où les gains avaient été réalisés par des négociations ardues, menées au fil des années. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que certains syndicalistes voient dans la situation une menace pour le mouvement syndical dans son ensemble. Dans son exposé à la Commission royale Macdonald, le ministre a insisté sur le besoin d'un mouvement syndical fort et bien informé qui doit jouer un rôle plus important dans le processus d'élaboration de politiques et de prise de décisions.

Ironiquement, au fur et à mesure que les ressources des syndicats se sont amenuisées, leurs besoins se sont accrus. Le changement des techniques et la restructuration industrielle exigent des réponses bien étayées. Par contre, les initiatives de Travail Canada visent à fournir aux syndicats les ressources nécessaires pour étudier ces problèmes et élaborer des réponses complètes. Pendant cette année, le ministère a préparé l'inauguration du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique, qui accordera des ressources aux syndicats et à d'autres organisations afin d'étudier les effets sur l'homme du changement des techniques en milieu de travail. Des projets de recherche et de démonstration dans des domaines tels que la sécurité et la santé, les conditions de travail et les relations professionnelles peuvent être subventionnés. Le Fonds est conçu pour appuyer des projets pratiques qui ont des applications directes à l'environnement du travail et qui encourageront la sensibilisation aux implications sociales des progrès techniques.

Le changement des techniques peut avoir pour effet, dans une industrie donnée, d'entraîner la mise à pied de travailleurs qui, à cause de leur âge et de leurs compétences, sont incapables de se trouver du travail dans d'autres industries ni par l'entremise d'un programme de recyclage du gouvernement. En vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les

travailleurs, appliquée par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs, et à l'aide et au soutien administratif de Travail Canada et d'Emploi et Immigration Canada, le gouvernement assure le maintien d'un revenu de dernier recours aux travailleurs mis à pied dans certains secteurs d'activités désignés. Les modifications entrées en vigueur en novembre 1983 donnent à cette Loi plus de souplesse et rendent admissibles aux prestations les travailleurs de longue date âgés de moins de 54 ans et ceux qui ont travaillé dans plus d'un secteur d'activités désigné à l'échelle nationale.

Comme le discours du Trône en a fait état, Travail Canada propose des façons d'« ouvrir la porte aux syndicats ». Un nouveau programme, annoncé par le ministre en mars 1984, répond tout à fait à cet objectif. En vertu du **Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés**, le personnel oeuvrant dans des syndicats peut assumer des affectations temporaires dans des ministères, et des fonctionnaires peuvent acquérir de l'expérience en travaillant dans des organisations syndicales. Ces détachements, qui peuvent durer jusqu'à 2 ans, sont une excellente occasion de franchir certains obstacles qui nuisent aux communications et aux relations de travail entre le gouvernement et les syndicats.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Faire en sorte que les employés soient protégés contre les conditions de travail dangereuses demeure l'une des plus importantes préoccupations de Travail Canada. Les accidents du travail et les maladies professionnelles font perdre au moins deux fois plus de temps de travail que les arrêts de travail. Le coût des indemnités versées aux travailleurs dans tout le pays atteint presque deux milliards de dollars par an, tandis que les frais indirects, y compris les dommages causés à la machinerie et le temps de production perdu, nuisent, dans une large mesure, aux efforts exercés en vue d'augmenter la productivité. Il est évidemment plus difficile de mesurer le coût des souffrances et du potentiel gaspillé.

Travail Canada a souligné son engagement à améliorer ce dossier en étant l'hôte du dixième Congrès mondial de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui s'est déroulé dans la région de la Capitale nationale en mai 1983, et en élaborant des modifications clés aux dispositions du **Code canadien du travail** en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles.

Les employeurs et les employés reconnaissent depuis longtemps leur commun intérêt dans la promotion de mesures portant sur la sécurité et l'hygiène au travail. Les comités mixtes qui ont été créés se sont révélés efficaces dans la lutte contre les conditions dangereuses et dans le développement d'un esprit de collaboration entre les travailleurs et les employeurs en vue de respecter de saines méthodes de travail. Les modifications à la Partie IV du **Code canadien du travail**, annoncées dans le discours du Trône de décembre, amélioreront la sécurité et l'hygiène professionnelles dans le champ de compétence fédérale par la consolidation de l'autorité législative en cette matière, donnant pour la première fois les mêmes droits et la même protection à tous les employés, y compris ceux de la Fonction publique fédérale.

D'autres modifications rendent obligatoire la création de comités mixtes de sécurité et d'hygiène dans tous les lieux de travail comportant plus de 20 employés; les agents de sécurité s'acquitteront de la même fonction dans les établissements de moindre taille. Les modifications clarifieront également les rôles et les responsabilités des employeurs et des employés et expliciteront les conditions en vertu desquelles un employé peut refuser d'entreprendre un travail dangereux. D'autres modifications renforceront les dispositions de conformité et de mise en application du **Code** en haussant les amendes imposées pour non-conformité, et elles établiront un conseil consultatif syndical-patronal en vue d'aider le ministre dans l'application et l'élaboration de politiques en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles.

Au cours de l'année financière 1983-1984, le ministère a achevé ses travaux relatifs à une importante série d'amendements au **Code canadien du travail**. Outre les modifications à la Partie IV du **Code** portant sur la sécurité et l'hygiène professionnelles, des modifications ont été proposées à la Partie III concernant les conditions de travail et les normes du travail, et notamment le congé pour soins à donner aux enfants, ainsi qu'à la Partie V, en matière de relations industrielles. Les modifications seront présentées au Parlement au début de la prochaine année financière.

Service fédéral de médiation et de conciliation

« Le Service fédéral de médiation et de conciliation a fourni au cours de l'année 1983-1984, une aide efficace pour le règlement des différends du travail dans le secteur fédéral. La Direction a réglé, sans qu'il y ait arrêt de travail, 90,4 p. 100 de tous les conflits de travail liés à la négociation collective. On remarque cette année une hausse importante du nombre de demandes de consentement du ministre avant qu'une plainte ne soit adressée au Conseil canadien des relations du travail relativement à de présumées pratiques déloyales de travail. En ce qui concerne la gestion des conventions, la Direction des services d'arbitrage a nommé 65 arbitres pour entendre et déterminer les griefs résultant de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives. Le nombre d'arbitres nommés par la Direction pour entendre des plaintes de congédiement injuste a augmenté de 80 p. 100. »

Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé de l'application des dispositions de la Partie V du **Code canadien du travail** qui régit le règlement des différends. Ces dispositions visent à encourager la négociation collective constructive, à faciliter le règlement des conflits ou des différends de travail et à établir de bonnes pratiques de relations industrielles en vue de sauvegarder la paix en milieu de travail.

Le Service est dirigé par le sous-ministre adjoint principal du Travail et comprend trois secteurs : la Direction de la médiation et de la conciliation, la Direction des services d'arbitrage et la Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique. L'administration centrale du Service fédéral de médiation et de conciliation est située dans la région de la Capitale nationale; elle a également des bureaux à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean (Terre-Neuve).

Médiation et conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation participe à la prévention et au règlement des différends en matière de négociation collective. Les dispositions du **Code canadien du travail** incitent les travailleurs et les employeurs à faire tout en leur pouvoir pour négocier des conventions collectives sans arrêt de travail. Elles obligent les parties à passer par toutes les étapes de la conciliation avant de recourir légalement à la grève ou au lock-out. En moyenne, 95 p. 100 des conventions collectives de compétence fédérale sont négociées sans arrêt de travail. La conciliation et la médiation sont fondées sur la persuasion et sur une étude complète des solutions susceptibles d'aider les parties en cause à résoudre elles-mêmes leurs litiges. Ce moyen diffère de l'arbitrage, qui est une procédure imposant aux parties une décision exécutoire. La Direction de la médiation et de la conciliation assure également un service de médiation préventive qui aide les parties à régler leurs différends pendant la durée de la convention collective plutôt qu'à l'étape critique de la négociation. Elle traite les demandes de consentement du ministre avant qu'une plainte soit adressée au Conseil canadien des relations du travail relativement à des pratiques déloyales de travail. Elle s'occupe également des travaux administratifs reliés à la nomination des commissaires-conciliateurs et des commissaires d'enquête industrielle, ainsi qu'aux renvois du ministre au Conseil canadien des relations du travail lors de l'imposition d'une première convention collective.

Un nombre sans précédent de conventions collectives (530) ont été renégociées pendant l'année financière 1983-1984. Près de 44 p. 100 d'entre elles ont été conclues au cours de la négociation directe.

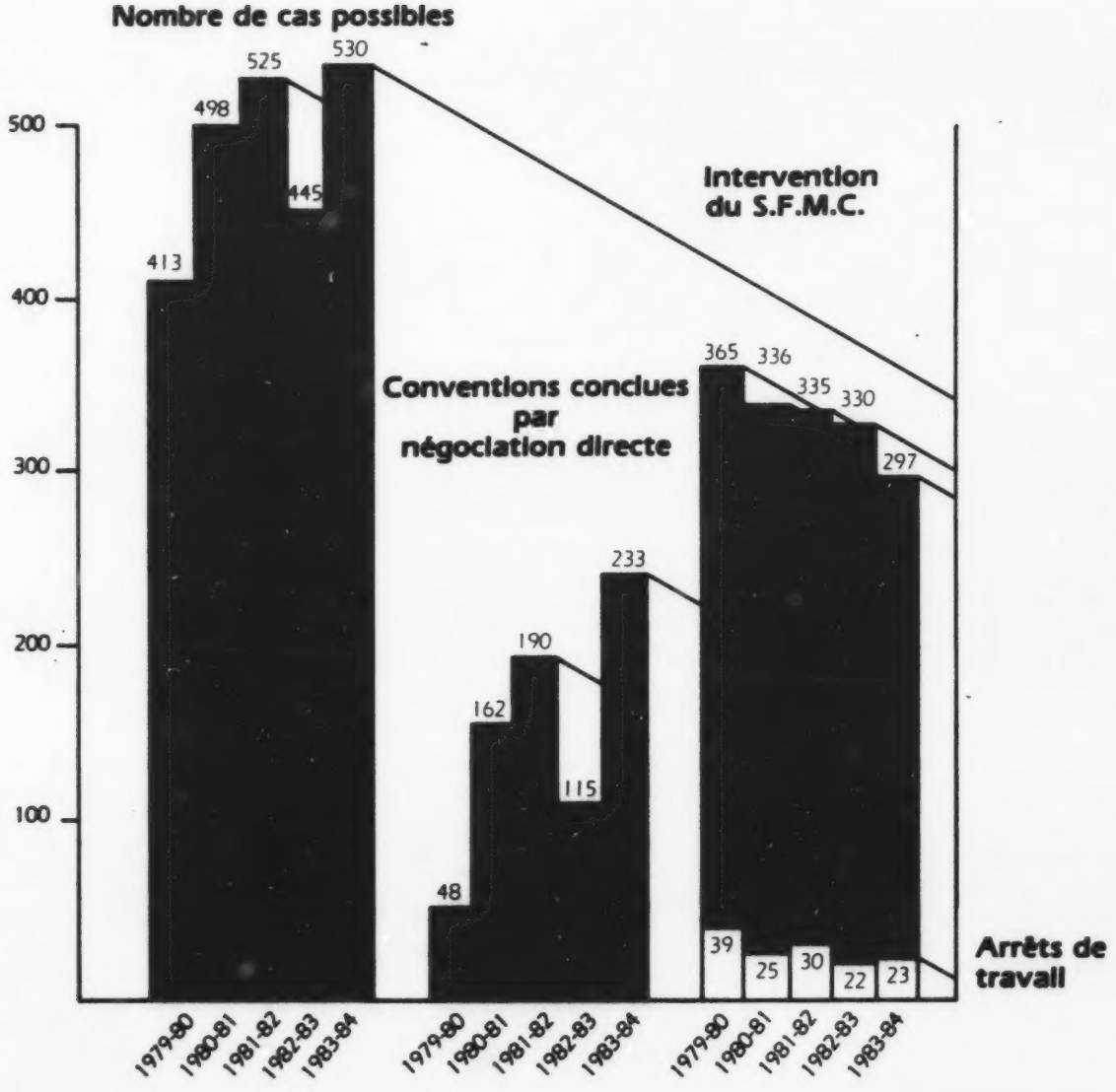
La Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée de 297 cas au cours de l'année financière 1983-1984. Deux-cent-trente-neuf cas ont été réglés et 58 restaient en suspens à la fin de l'exercice. Des 23 arrêts de travail légaux durant l'année financière, 21 ont été réglés à l'aide de la médiation, tandis que deux se poursuivaient à la fin de l'année. La Direction s'est occupée également de 36 demandes de consentement du ministre de porter plainte au Conseil canadien des relations du travail pour pratiques déloyales de travail dans le cadre de la négociation collective. Le ministre a donné son consentement dans 13 cas et a refusé six d'entre eux; dix cas ont été réglés avec l'aide des agents de la Direction et trois plaintes ont été retirées.

Les conflits dans l'industrie du camionnage ont représenté environ 40 p. 100 de tous les cas dont la Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée en 1983-1984. Le processus de la négociation collective a souffert des difficultés économiques qui ont continué de sévir dans les industries du transport aérien et de la radio-télédiffusion. En effet, il a fallu recourir à la médiation et à la conciliation dans 37 cas dans l'industrie du transport aérien et dans 24 dans celle de la radio-télédiffusion. Un cas de conflit dont on a beaucoup parlé au Québec a mis en cause 170 techniciens de Télé-Métropole, représentés par l'Association des techniciens de Télé-Métropole (CSN). Cet arrêt de travail, qui a duré 15 mois, a finalement été réglé avec l'aide de M. Raymond Leboeuf, médiateur nommé par le ministre du Travail. Par ailleurs, un commissaire conciliateur fédéral, M. Alfred Carrothers, a contribué à la présentation d'un mémoire de règlement entre la Wardair Canada Ltd. et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes.

Dans l'industrie de la manutention des céréales, deux conflits de travail importants ont été réglés grâce à l'aide du Service fédéral de médiation et de conciliation, durant l'année financière. Un réexamen des salaires pour 1983, prévu dans la convention collective entre la BC Terminal Elevator Operators' Association et le Syndicat des travailleurs céréaliers, section 333, a fait l'objet d'une médiation fructueuse de la part du sous-ministre adjoint principal du Travail, M. W.P. Kelly. À Thunder Bay, la Lakehead Terminal Elevator Opertors' Association et la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, section 650, ont renouvelé leur convention collective avec l'aide du commissaire-conciliateur, M. Vince Ready.

La Direction a poursuivi ses activités de médiation préventive pendant l'exercice 1983-1984; elle s'est occupée de 29 cas de ce genre. Ce style de médiation est une technique dont on se sert pour aider les syndicats et les employeurs à régler des problèmes qui surgissent pendant que la convention collective est en vigueur. Cette activité a donné de bons résultats et a encouragé la stabilité des relations industrielles dans un grand nombre de secteurs de compétence fédérale.

NÉGOCIATION COLLECTIVE SELON LA PARTIE V ET NOMBRE DE CAS RELEVANT DU SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION



Services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est responsable de la nomination des arbitres dans les cas de griefs et de celle des présidents de conseils d'arbitrage, conformément à la Partie V du **Code**; elle nomme également les arbitres qui entendent les causes de cessations d'emploi collectives, en vertu de la Partie IV du **Code**, et les arbitres qui règlent les plaintes de congédiement injuste déposées en vertu de la Partie III du **Code**.

La Direction des services d'arbitrage a, au cours de l'année financière, fait une enquête dans 115 cas de demandes de nomination d'arbitres ou de présidents de conseil d'arbitrage pour l'audition de griefs résultant de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives. Des nominations ont eu lieu dans 78 cas.

Le nombre de cas où il faut nommer des arbitres pour régler des plaintes de congédiement injuste augmente sans cesse depuis la promulgation de la disposition, en 1978. Durant l'exercice 1983-1984, la Direction des services d'arbitrage a nommé 140 arbitres, soit 80 p. 100 de plus que l'année précédente.

La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage de cessation d'emploi collective selon les dispositions du **Code** 1983-1984.

Établissement de programmes et soutien technique

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique est le bureau de recherche du Service fédéral de médiation et de conciliation. Elle assure le soutien à la recherche opérationnelle en vue du règlement et de la prévention des différends de travail. La Direction dirige des projets de recherche spécialisée touchant à la fois les questions d'actualité, les tendances et les percées dans le domaine de la négociation collective. Elle guide le sous-ministre adjoint principal à concevoir les politiques du gouvernement fédéral en matière de relations industrielles, et analyse leurs effets à l'échelle nationale et internationale.

Opérations

"Au cours de 1983-1984, le personnel des Opérations a mis au point des modifications importantes aux Parties III et IV du **Code canadien du travail**. Ces modifications visent, entre autres, un plus long congé pour soins à donner aux enfants; elles protègent les employés contre le harcèlement sexuel et élargissent les dispositions du **Code** en matière de sécurité et d'hygiène au travail de façon à assujettir tout le champ de compétence fédérale et la Fonction publique du Canada.

Afin de réagir à la vérification complète du Vérificateur général, le Programme des opérations a entrepris une analyse fondamentale et l'élaboration et l'énoncé de ses priorités, ses buts, ses objectifs opérationnels et ses indices de rendement. Un travail important a été accompli dans l'élaboration d'une nouvelle politique de respect des dispositions des Parties III et IV du **Code** et dans la création d'une banque de données consolidée.

Le Programme des opérations a étendu ses activités en matière d'information et d'éducation; la nouvelle Division de l'éducation et de l'information technique a produit de nombreux dépliants et brochures encourageant le respect des lois et des règlements ayant trait à la sécurité et l'hygiène au travail. Le Programme de la qualité de la vie au travail a également élargi ses activités d'édition en publiant une nouvelle série d'études de cas et il a assuré la formation d'employés régionaux pour faire en sorte que le ministère puisse aider les organisations à mettre sur pied des projets de qualité de vie au travail. La Division de la politique de l'égalité de rémunération a été créée afin de promouvoir l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale dans les entreprises de compétence fédérale."

Relations en matière d'emploi et conditions de travail

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail est chargée de l'élaboration et de l'application de politiques et de programmes destinés à maintenir des conditions de travail équitables dans le secteur privé de compétence fédérale (comptant environ 600 000 travailleurs). Pour ce faire, elle fait appliquer les normes du travail prévues dans le **Code canadien du travail**, Partie III. Afin de réduire les tensions dans les industries, la Direction encourage la mise en oeuvre de programmes de formation syndicale, de collaboration syndicale-patronale et de techniques novatrices dans le domaine des relations industrielles. La Direction est composée de cinq divisions : Conditions de travail, Politique d'égalité de rémunération, Qualité de la vie au travail, Formation syndicale et le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Conditions de travail

En 1983-1984, la Division des conditions de travail a été à la tête de l'élaboration des modifications proposées à la Partie III du **Code canadien du travail**. Ces modifications, annoncées dans le discours du Trône du 7 décembre 1983, établissent entre autres des normes de travail concernant le harcèlement sexuel et adoucissent les normes relatives au congé parental. L'an dernier, la Division a participé aux comités chargés d'évaluer les recommandations présentées par les commissions d'enquête sur le travail à temps partiel et sur les effets de la micro-électronique sur le travail. De plus, la Division a participé à l'évaluation du Programme des conditions de travail et analysé l'utilité pour ses propres activités d'une banque de données qui serait partie d'un système intégré d'informatique de gestion.

La Division des conditions de travail s'intéresse aux questions liées à deux textes législatifs : la Partie III du **Code canadien du travail** (Normes du travail) et la **Loi sur les justes salaires et les heures de travail**. Le premier établit les normes minimales visant les employés relevant de la compétence législative du Parlement canadien. Ces normes s'appliquent à la durée du travail, au salaire minimum, aux vacances, aux jours fériés, au congé de maternité, à la cessation d'emploi collective et individuelle, à l'indemnité de départ, à la saisie-arrêt, au congé de décès, au paiement du salaire en temps voulu, au congé de maladie et à la protection contre le congédiement injuste. Le second texte de loi s'applique aux travailleurs affectés à des projets de construction fédéraux et fixe la durée du travail et les taux de salaire. Ces deux textes législatifs et les règlements y afférents sont appliqués par la Direction des opérations régionales qui dispose de trente bureaux répartis dans le pays.

En vertu de la Partie III du **Code canadien du travail** et de la **Loi sur les justes salaires et les heures de travail**, la Division des conditions de travail planifie et élabore des normes nouvelles et révisées ainsi que des politiques connexes. Ces normes protègent les employés du traitement injuste et de l'exploitation et améliorent leurs conditions de travail en les faisant profiter des progrès réalisés dans les relations industrielles au Canada. La Division oriente les bureaux régionaux quant aux politiques et aux programmes. Elle les aide dans l'application des normes du travail ainsi que dans l'élaboration et le développement des programmes d'information visant à promouvoir la loi. La Division est représentée au Comité des normes du travail de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière.

Politique d'égalité de rémunération

La Division est chargée du développement et de la mise en oeuvre d'un programme gouvernemental d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le but de ce programme est de promouvoir l'élimination de la discrimination salariale due au sexe. Notons que le programme s'applique aux industries relevant de la compétence fédérale.

La Division de la politique d'égalité de rémunération a commencé ses opérations vers la fin de l'année financière 1983-1984. Dès le début, on a conçu un plan de mise en oeuvre, à faire en quatre étapes. On a établi un système d'information sur les pratiques des employeurs relativement à l'évaluation des postes et à l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Les plans d'activités pour la nouvelle année (1984-1985) ont été élaborés afin que soient entreprises les trois autres étapes : la formation des agents régionaux, l'information aux clients et l'encouragement à la conformité volontaire des employeurs aux dispositions législatives de l'égalité de rémunération.

Programme de la qualité de la vie au travail

Parmi les réalisations de l'année, il faut signaler l'augmentation du nombre de projets de qualité de la vie au travail (QVT) entrepris par des organismes canadiens. Il est également intéressant de noter la collaboration accrue entre les syndicats, le patronat et autres groupes dans le but de résoudre les problèmes du développement social et économique au niveau régional et local ainsi que dans le secteur industriel. Le personnel de la Division a été formé aux techniques d'intervention, ce qui a accru l'aptitude de Travail Canada à répondre aux questions des clients et à les aider à planifier et à mettre au point des programmes de qualité de la vie au travail. Les principales notions de qualité de la vie au travail et son application ont été expliquées dans un manuel de formation. On a publié un recueil de cas de qualité de la vie au travail. C'est un début important dans le lancement d'une nouvelle collection de publications qui fournira des renseignements pratiques sur la mise en oeuvre d'innovations sur le lieu de travail.

Une aide financière a été accordée pour la conception socio-technique d'une nouvelle usine de trituration des graines oléagineuses. Une aide a aussi été accordée pour la réalisation de programmes de QVT destinés à améliorer la qualité des produits et à résoudre les problèmes connexes de production dans plusieurs usines. Des industries aussi différentes que le plastique, les matériaux de construction, les pâtes et papiers, les minoteries et l'électronique ont reçu une subvention.

Grâce à l'initiative de Travail Canada, un effort commun, favorable au développement industriel du Cap-Breton, a pris forme. Un groupe de personnes occupant des postes clés dans l'administration municipale, le monde des affaires, les syndicats, les organismes de développement professionnel, l'éducation et le clergé, s'est réuni pendant trois jours pour étudier comment revivifier cette région. Un des résultats de cette réunion a été la formation d'un comité permanent. Une activité analogue, financée par Travail Canada, a également été inaugurée dans le Niagara.

Parmi les activités financées cette année figurent celles visant à sensibiliser les intéressés aux avantages découlant de l'application des principes de la qualité de la vie au travail dans les industries, chez les syndicats et au gouvernement. Cette sensibilisation s'est faite par le biais d'ateliers et de colloques, donnant ainsi, à un plus grand nombre de personnes, l'occasion d'acquérir les connaissances et les compétences pour mettre en pratique les principes de QVT. Les cours financés comprennent ceux du Centre de la qualité de la vie au travail de l'université McGill et le programme d'internat pour les intervenants en qualité de la vie au travail de l'université Dalhousie. Le ministère a de nouveau financé le réseau toujours croissant d'établissements capables d'aider d'autres organismes voulant mettre au point des programmes de changement. Il s'agit d'établissements comme la section de qualité de la vie au travail de l'Université de Moncton, le Centre de recherche et d'intervention pour l'amélioration des conditions de travail de l'Université du Québec à Rimouski, le Centre des méthodes et de la recherche-action de l'université York de Toronto et le Centre de conception organisationnelle du Co-operative College of Canada à Saskatoon. Plus de 70 activités pour améliorer la qualité de vie au travail ont été financées au cours de l'année.

Le Programme de qualité de la vie au travail de Travail Canada a été créé pour aider les employeurs, les syndicats et les travailleurs à comprendre, et à s'adapter, à un milieu de plus en plus complexe et agité. Ce programme fait partie de la stratégie d'ensemble de Travail Canada en vue d'assurer le bien-être des Canadiens au travail grâce à des relations syndicales-patronales responsables. De nature publicitaire, éducative et expérimentale, le programme cherche à encourager et appuyer les innovations en milieu de travail mises sur pied pour faire face à une conjoncture économique et sociale en évolution.

L'aide financière accordée en vertu de ce programme a pour but de soutenir les efforts conjoints des employeurs, des syndicats et des travailleurs en vue d'améliorer le milieu de travail. On met l'accent sur les initiatives destinées à obtenir :

- une plus grande participation des travailleurs à la prise de décisions en milieu de travail; des emplois plus satisfaisants qui répondent aux besoins des travailleurs;
- de meilleures conditions de travail;
- le bien-être des travailleurs dans un contexte fait de techniques en évolution, de considérations ergonomiques et d'organisations du travail.

Programme de formation syndicale

Le Programme d'aide financière à la formation syndicale de Travail Canada, vise à encourager les organisations syndicales canadiennes légalement constituées à accroître les compétences de leurs membres et de leurs dirigeants. Ils pourront de la sorte traiter plus facilement les problèmes complexes que supposent les relations industrielles modernes. Le Programme, mis sur pied en 1977, a si bien atteint ses objectifs qu'il a été renouvelé l'an dernier pour une autre période de trois ans, soit jusqu'au 31 mars 1986.

Six centrales syndicales, représentant 2 674 246 travailleurs, ont renouvelé leurs ententes avec Travail Canada au cours de l'année 1983-1984. En vertu de ces accords, les centrales reçoivent des sommes déterminées, tous les trois mois, pour mettre sur pied des programmes de formation syndicale destinés à leurs membres et à leurs dirigeants.

Des syndicats indépendants, qui ne sont pas affiliés à une centrale, ont également profité d'une aide financière accordée pour la formation de leurs membres. Les demandes de 87 syndicats indépendants représentant 531 513 travailleurs ont été favorablement accueillies par Travail Canada. Une aide financière en fonction de l'effectif leur a été versée.

De plus, des bourses d'un montant maximum de 5 000 $ chacune ont été octroyées à des syndiqués pour leur permettre de s'inscrire à des cours de formation syndicale, ou de faire de la recherche sur des sujets qui intéressent particulièrement le mouvement syndical. Onze bourses ont été accordées en 1983-1984.

Le principal objectif du programme est d'améliorer le fonctionnement du régime des relations industrielles. Le programme offre donc aux agents syndicaux actuels et futurs, ainsi qu'à d'autres membres des associations de travailleurs, l'occasion de connaître et de comprendre à fond les buts, les politiques et les responsabilités du mouvement syndical canadien dans le contexte économique, politique et social du Canada. Les activités éducatives auxquelles se livrent les syndiqués, en vertu de ce programme, leur permettent d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs responsabilités syndicales et communautaires.

L'aide financière sert à :

- encourager les organisations syndicales à élargir leurs programmes de formation syndicale déjà en cours et à en élaborer de nouveaux;
- encourager les syndiqués à parfaire leur instruction afin de s'acquitter plus efficacement de leurs responsabilités syndicales.

Toutes les associations de travailleurs qui ont reçu une aide financière du gouvernement fédéral pour organiser des programmes de formation pour leurs membres, en 1983-1984, étaient tenues de présenter un rapport de leurs activités à Travail Canada. Ces rapports indiquent que les programmes de formation rendus possibles grâce à l'aide fédérale soutiennent entièrement le but de Travail Canada d'améliorer la structure et le processus des relations syndicales-patronales. La plupart des travaux sont axés sur des sujets comme :

- la négociation collective;
- les conditions de travail;
- la législation ouvrière;
- la compétence en matière de négociation; et
- la procédure de règlement des griefs.

Même si les thèmes énumérés ci-dessus sont directement liés à la situation des relations industrielles, beaucoup d'autres cours traitant d'affaires sociales ou économiques se donnent régulièrement.

RÉPARTITION DES FONDS, POUR 1983-1984

Congrès du travail du Canada	3 378 630 $
Confédération des syndicats nationaux	323 141
Fédération canadienne du travail	317 236
Conférence canadienne des teamsters	141 479
Centrale de l'enseignement du Québec	129 005
Centrale des syndicats démocratiques	84 911
Syndicats indépendants (87)	585 966
Bourses accordées à des syndiqués (11 bourses)	50 000
TOTAL	**5 010 368 $**

Secrétariat de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs

Le Secrétariat fournit des services administratifs et professionnels à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. L'Office, formé de cinq membres nommés par le ministre du Travail, regroupe des représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux. À l'aide des critères établis par la **Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs,** l'Office certifie, comme ayant droit aux prestations, les travailleurs mis à pied d'entreprises dans les secteurs d'activité désignés par le gouvernement fédéral. Cette loi vise à accorder, en dernier ressort, des prestations de maintien du revenu aux travailleurs âgés mis à pied qui, en raison de leur longue expérience dans un secteur d'activité désigné, ne peuvent travailler ailleurs que dans ce secteur, et qui, tout bien considéré, ne sont pratiquement pas recyclables ou n'ont que peu de chance de trouver un autre emploi. Les travailleurs certifiés peuvent obtenir des prestations de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration lorsque leurs prestations d'assurance-chômage sont expirées.

Les secteurs d'activité désignés se divisent en deux groupes : les nationaux et les régionaux. Les secteurs d'activité désignés sur le plan national, c'est-à-dire dans tout le pays, se limitent au textile, au vêtement, au tannage et à la chaussure. Sitôt créé en vertu de la Loi votée le 1er mai 1982, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs a

hérité des responsabilités de certification qui incombaient à la Commission du textile et du vêtement et à l'Office d'expansion des entreprises. Les secteurs d'activité désignés sur le plan régional se trouvent dans les régions où les graves problèmes économiques et les pertes d'emplois résultent directement d'une restructuration économique. Actuellement, ces secteurs d'activité sont les mêmes que ceux désignés en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre.

Pendant l'année financière 1983-1984, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs s'est réuni neuf fois et a entendu 858 cas. De ces cas, 234 ont été refusés. La certification fut toutefois accordée dans 624 cas, touchant 18 935 mises à pied. De ce nombre, 3 441 personnes qui rencontraient le critère âge furent admissibles à faire une demande de prestations.

Le rôle principal du Secrétariat consiste à mener une enquête lorsqu'une demande de prestations est présentée. Le Secrétariat est aussi chargé de plusieurs autres tâches, en particulier de répondre aux demandes de renseignements des employés, des syndicats et des employeurs sur le Programme de prestations d'adaptation.

Sécurité et hygiène au travail

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail est chargée d'élaborer des politiques et programmes visant à améliorer la sécurité et l'hygiène dans les entreprises assujetties aux lois fédérales et d'assurer l'indemnisation des employés de l'État en cas d'accidents du travail. La Direction soutient les agents régionaux dans l'application de ces programmes. Elle s'occupe également de la diffusion des renseignements d'ordre général et technique dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène professionnelles, de l'élaboration des programmes, de la médecine du travail et de l'indemnisation des victimes d'accidents.

La Direction s'est occupée surtout de réviser et de modifier les politiques et programmes de sécurité et d'hygiène au travail. À cette fin, elle a poursuivi l'élaboration des projets de loi et des règlements, formulé une politique de conformité, distribué un guide à jour des politiques et des méthodes et mis au point une banque de données pour aider l'administration centrale et les régions à planifier leurs initiatives et leurs activités. On a créé la Division de l'éducation et de l'information technique qui, au moyen de documents et de services plus nombreux et de meilleure qualité, aidera les clients à se conformer à la Partie IV du **Code canadien du travail.**

En sa qualité de concepteur de politiques et de programmes de sécurité et d'hygiène au travail, la Direction consulte les associations patronales et syndicales (comme l'Association des manufacturiers canadiens et le Congrès du travail du Canada), les autres ministères du gouvernement fédéral, les organismes provinciaux (par l'entremise du Comité de sécurité et d'hygiène au travail de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière) et plusieurs comités de normalisation appartenant à l'Association canadienne de normalisation.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail anime un projet fédéral-provincial grâce auquel on se propose de mettre en place au Canada un système d'information sur les matières dangereuses utilisées sur les lieux de travail. Ce projet est entrepris en collaboration avec des entreprises et des syndicats.

Conseiller principal en médecine du travail

Le conseiller principal en médecine du travail continue de suivre de près l'application du programme de surveillance de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière. Par ses conseils et son aide, il contribue à faire respecter les exigences du programme et à faciliter, au fur et à mesure qu'on les reçoit, l'interprétation des données sur la santé.

Les services d'un conseiller en hygiène du travail sont assurés sur demande aux régions pour toute une gamme de questions d'hygiène et de santé au travail. D'autres divisions de Travail Canada ont également reçu de l'aide et des conseils en médecine du travail, lorsqu'il a fallu mettre au point des politiques et des programmes. En outre, le conseiller principal a entretenu des rapports suivis avec d'autres ministères fédéraux et provinciaux ayant un intérêt commun pour la sécurité et l'hygiène au travail. Ces rapports se sont révélés réciproquement fructueux.

Recherche et élaboration des programmes

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes est chargée de collaborer avec le personnel régional de Travail Canada à la planification et à l'élaboration des lois et règlements concernant la sécurité et l'hygiène au travail. La Division doit déterminer la nécessité d'établir et de coordonner des politiques et des programmes ministériels de sécurité et d'hygiène professionnelles.

La Division fait des recherches sur les programmes de sécurité et d'hygiène au travail ainsi que sur les statistiques relatives aux maladies et aux lésions subies. Elle analyse ensuite les données en fonction de leur application au milieu canadien. Enfin, la Division renseigne, conseille et interprète la loi en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène professionnelles, pour le personnel régional de Travail Canada. Elle offre ces mêmes services aux employeurs et aux travailleurs assujettis à la Partie IV du **Code canadien du travail** et à d'autres organismes gouvernementaux.

Lois et règlements

Conformément à l'intention du gouvernement exposée dans le discours du Trône du 7 décembre 1983, des modifications importantes à la Partie IV du **Code canadien du travail** ont été élaborées de manière à en étendre l'application à des secteurs tels que l'exploitation des navires, des aéronefs, des trains, l'exploration des gisements de pétrole et la mise en valeur des terres, et pour assurer que les mêmes normes de sécurité et d'hygiène professionnelles s'appliqueront à la Fonction publique du Canada. Ces modifications ont pour but de faire de la Partie IV, le cadre législatif général de la compétence fédérale en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles.

Le projet de loi intègre également les recommandations du « Projet sur la décriminalisation et le renforcement du respect des lois fédérales », entrepris par le

ministère de la Justice. Le but premier de cette initiative fédérale est de dépénaliser les délits dans les lois fédérales.

Parallèlement aux travaux de révision de la Partie IV du **Code canadien du travail**, on en est à réviser en profondeur les 21 règlements d'application du Code.

Programmes

Le programme de surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière a débuté. On a commencé l'analyse détaillée des données médicales recueillies auprès de quelque 8 900 manutentionnaires de céréales qui ont participé au premier cycle de trois ans du programme.

À ce jour, on a reçu et codifié, pour le deuxième cycle de trois ans du programme, environ 5 380 rapports médicaux. Une fois tous les rapports reçus et traités, on rédigera un document sur les résultats du cycle.

Rapports d'enquêtes sur les accidents

Les employeurs assujettis à la Partie IV du **Code canadien du travail**, lorsqu'ils ont cinq salariés ou plus, et ceux assujettis à la **Loi sur l'indemnisation des employés de l'État** sont tenus de signaler leurs cas d'accidents à Travail Canada. Afin d'accroître son efficacité dans l'analyse des données, la Division a entrepris de codifier les exposés narratifs contenus dans les rapports d'accidents pour les verser dans un fichier informatique. Quelque 8 000 rapports d'enquêtes sur les accidents ont déjà été codifiés et mis en mémoire.

Une norme nationale relative au système de rapports d'enquête sur les accidents, destinée à l'uniformisation des rapports d'accidents du travail et de maladies professionnelles a été mise au point l'an dernier en collaboration avec les gouvernements provinciaux, Énergie, Mines et Ressources Canada, Statistique Canada et le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Elle a maintenant été utilisée, à titre d'essai, par les associations provinciales d'exploitation minière de l'Alberta et de l'Ontario.

Services techniques

La Division des services techniques a pour fonction principale d'offrir aux bureaux régionaux de Travail Canada des services de consultation scientifique et technique, afin de les aider dans la mise en oeuvre des programmes de sécurité et d'hygiène professionnelles du ministère. D'autres organismes de sécurité et d'hygiène, les syndicats, les entreprises et les différents gouvernements peuvent également se prévaloir de ces services.

Services de sécurité industrielle

La Partie IV du **Code canadien du travail** fait état d'une grande variété de normes et de codes. Les ingénieurs en sécurité industrielle ont continué de contribuer à la rédaction de plusieurs normes portant sur des sujets comme l'équipement de protection individuelle, les appareils de levage et le **Code canadien de l'électricité**.

Les services de sécurité industrielle ont été offerts aux employeurs et aux travailleurs régis par le **Code canadien du travail**, notamment les ateliers de réparation de matériel ferroviaire, les silos à grains et les bureaux de poste.

Services d'hygiène au travail

Au cours de l'année, les ingénieurs en hygiène industrielle, à la demande des régions, ont mené plus de 40 enquêtes d'évaluation sur les risques de maladies industrielles. Ils ont aussi participé activement aux travaux de divers comités techniques de l'Association canadienne de normalisation.

Pour sa part, le laboratoire d'hygiène industrielle a analysé les échantillons prélevés par les ingénieurs en hygiène industrielle pendant leurs enquêtes ainsi que les échantillons recueillis au cours de quelque 140 enquêtes réalisées par le personnel des régions.

Services de sécurité dans les mines

Le personnel de la Division a participé activement à l'élaboration d'une entente visant à améliorer la sécurité et les centres d'examen de santé dans les mines d'uranium de l'Ontario.

Des propositions sont élaborées en vue de résoudre le conflit de compétence en ce qui concerne les installations de la Hudson Bay Mining and Smelting à Flin Flon, qui met en cause les gouvernements du Manitoba et de la Saskatchewan et le gouvernement fédéral.

La Société de développement du Cap-Breton et les syndicats se sont mis d'accord pour établir, de concert avec Travail Canada, des méthodes de travail sûres pour chaque activité de l'exploitation des mines de charbon.

Éducation et information technique

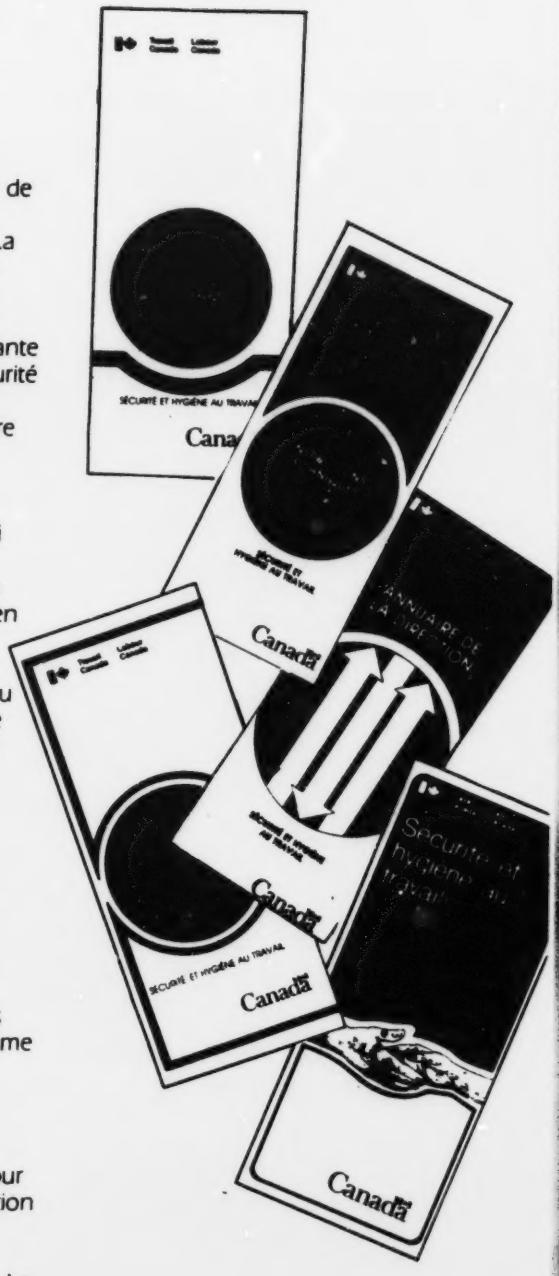
La Division de l'éducation et de l'information technique aide le personnel d'exécution à appliquer partout au Canada les programmes de sécurité et d'hygiène au travail et d'indemnisation des accidentés. Cela se fait en coordonnant la conception des programmes et la production de la documentation destinée à l'information et à l'éducation des clients. La Division contribue également à la formation des agents des affaires du travail, par la coordination, au sein de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, de la préparation du matériel didactique sur la sécurité et l'hygiène au travail.

Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail

Grâce au Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail, des renseignements sont fournis aux employés du ministère, aux clients et au grand public. L'an dernier, le service d'information a répondu à 490 demandes de renseignements.

Publications

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail a publié, cette année, dix brochures. La Division de l'éducation et de l'information technique en a assumé la coordination. Ces travaux traitent d'une imposante variété de sujets liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. En général leur but est d'accroître la sensibilisation aux conséquences que peuvent avoir, sur l'économie canadienne, les accidents qui surviennent sur les lieux du travail, d'exposer les mesures que l'on peut prendre pour en réduire le nombre et les risques, et de promouvoir l'autoréglementation en milieu de travail par la formation de comités mixtes de sécurité et d'hygiène.



De concert avec les bureaux régionaux, la Division d'indemnisation des accidents planifie et perfectionne le régime d'indemnisation pour le personnel de la Fonction publique fédérale. Pendant l'année, la firme d'experts-conseils engagée pour réviser le régime d'indemnisation des accidents du travail a déposé un rapport sur la première étape de son étude. Le ministère étudie maintenant les moyens d'améliorer le fondement législatif et administratif du présent régime.

La Division fournit aussi des services de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marins marchands et applique les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers.

Un agent de la Division a assisté à une réunion de l'Association internationale des conseils et commissions des accidents du travail. La Direction a maintenu son adhésion à l'Association pour qui elle a préparé et fourni des renseignements. Elle a fait de même pour l'Association internationale de la sécurité sociale et d'autres groupes internationaux qui désirent se renseigner sur les programmes d'indemnisation des travailleurs canadiens.

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

La **Loi sur l'indemnisation des employés de l'État** prévoit des indemnités d'accidents du travail (indemnisation des travailleurs) au personnel de la Fonction publique fédérale et de la plupart des sociétés de la Couronne. Cent vingt employeurs occupant environ 350 000 travailleurs, sont assujettis à la Loi. Au cours de l'année, la protection de la Loi a été accordée par ordonnance ministérielle aux travailleurs du Vieux Port de Montréal et du Vieux Port de Québec, ainsi qu'à un programme de formation en douanes et immigration parrainé par le ministère des Affaires indiennes et du Nord et destiné aux peuples autochtones du Manitoba.

La brochure intitulée « Si vous avez un accident » a été révisée et mise à la disposition des bureaux régionaux et de l'administration centrale. Le Comité d'indemnisation des travailleurs fédéraux s'est réuni pour étudier les problèmes d'intérêt commun pour les régions et l'administration centrale.

Indemnisation des détenus

La Division de la réparation des accidents administre le Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers au nom du Solliciteur général du Canada. Des décisions ont été rendues en faveur de dix détenus victimes d'accidents du travail, y compris les décisions de verser des indemnités mensuelles pour le reste de la vie de deux détenus. On a répondu à de nombreuses demandes de renseignements de la part des détenus, d'anciens détenus et de leurs avocats.

Loi sur l'indemnisation des marins marchands

La **Loi sur l'indemnisation des marins marchands** prévoit des indemnités pour les marins employés à bord des navires immatriculés au Canada ou loués à une personne résidant au Canada ou qui y a son principal lieu d'affaire, lorsque ces navires sont affectés au commerce dans un voyage de long cours ou de cabotage. La Loi ne protège pas les marins admissibles aux indemnités prévues par une loi provinciale sur les accidents du travail ou par la **Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.**

La Loi est administrée par la Commission d'indemnisation des marins marchands. Celle-ci est composée de trois hauts fonctionnaires nommés par le Gouverneur général en conseil. Un nouveau président a été nommé au cours de l'année. La Division assure les services de secrétariat de la Commission.

Sept demandes d'indemnisation ont été reçues et 18 conjoints à charge ont continué de toucher des indemnités supplémentaires, comme le prévoit l'article 31 de la Loi.

Opérations régionales

Les Opérations régionales sont chargées de la mise en application, à l'échelle nationale, des programmes du ministère (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). La mise en oeuvre de ces programmes, destinés aux employeurs et aux employés relevant de la compétence fédérale, est confiée à cinq bureaux régionaux et 25 bureaux de district.

Les cinq directeurs régionaux rendent compte de leur travail au directeur général des Opérations régionales et à l'administration centrale. Les agents régionaux doivent notamment veiller à l'application et au respect des lois, normes et règlements, et s'occuper d'enquêtes et de surveillance. Ils ont entretenu des rapports constants avec des représentants du patronat et des syndicats afin d'améliorer les relations de travail. Ils fournissent également des conseils, des services consultatifs et de l'aide pour la création de comités mixtes de sécurité et d'hygiène, ou pour la réalisation de projets de qualité de la vie au travail et de formation syndicale.

Les bureaux régionaux de Travail Canada sont chargés de faire enquête sur les plaintes concernant les conditions de travail formulées par des employés et, lorsque les employeurs ont enfreint des règlements, de recouvrer, le cas échéant, le salaire des travailleurs lésés. Les bureaux régionaux effectuent également à cette fin des inspections programmées. Sur le plan national, ces activités se sont soldées par le recouvrement de plus d'un million de dollars en salaires perdus.

Le **Code** protège également les employés contre le congédiement injuste. La majorité des plaintes provenant d'employés qui s'estiment victimes de congédiement injuste sont réglées au palier local; toutefois, un petit nombre doivent être soumises à un arbitre dont la décision est exécutoire.

Les agents de sécurité des bureaux régionaux ont l'autorité voulue pour mener des enquêtes sur les plaintes ayant trait à des conditions de travail dangereuses ou insalubres. Lorsqu'une situation comportant un danger imminent est constatée, l'employeur peut être forcé de mettre fin immédiatement à l'opération dangereuse et d'apporter les corrections qui s'imposent. Les agents de sécurité peuvent également, lorsqu'ils le jugent à propos, mener des enquêtes sur les accidents du travail qui leur sont signalés.

En outre, les bureaux régionaux effectuent des inspections programmées afin d'assurer des milieux de travail à la fois sûrs et salubres. Ils font également des enquêtes techniques pour vérifier les risques tels que la présence de poussières de grain ou d'amiante et pour assurer la sécurité des chaudières, des appareils de levage et d'autres appareils.

Les bureaux régionaux sont également chargés de l'application de la **Loi sur l'indemnisation des employés de l'État**, qui prévoit une aide financière aux travailleurs du gouvernement fédéral incapables de travailler à la suite d'accidents de travail.

Outre leurs fonctions de réglementation, les bureaux régionaux offrent des services consultatifs au public et ils préconisent les politiques du ministère destinées à améliorer le climat des relations du travail au Canada, notamment les programmes de formation syndicale et de qualité de la vie au travail.

Voici une brève description des régions et de quelques-unes de leurs principales activités au cours de l'année.

Région de l'Atlantique

Le bureau régional de l'Atlantique se trouve à Moncton (Nouveau-Brunswick). La région de l'Atlantique est aussi desservie par des bureaux de district à Moncton, Halifax, Saint-Jean (Terre-Neuve), Fredericton (Nouveau-Brunswick) et Sydney (Nouvelle-Écosse). Ce dernier, dirigé par l'inspecteur en chef des mines, est chargé de faire appliquer le **Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon**, qui a trait aux travaux d'exploitation de la Société de développement du Cap-Breton (SDCB).

On a continué, au cours de l'année, à mettre l'accent sur le programme d'inspection et sur l'éducation des clients, de manière à mieux informer employeurs et employés de leurs responsabilités respectives. Des efforts supplémentaires ont été déployés dans le domaine de la formation des employeurs et des employés, à l'aide de présentations collectives sur des sujets tels que les méthodes de sécurité appliquées au levage, l'inspection d'usines, les enquêtes sur les accidents et le matériel de protection individuelle.

On s'est également efforcé d'aider les clients à améliorer leurs programmes de sécurité. Dans le port de Saint-Jean (Terre-Neuve), on a institué un programme pour favoriser le port du casque protecteur; le succès de ce programme est total. Par la même occasion, une vérification poussée des conditions de sécurité a été menée dans les bassins de radoub du CN à Saint-Jean, ce qui s'est traduit par l'amélioration du programme de sécurité de l'entreprise et une diminution du nombre d'accidents. On a également donné suite, en détail, à une vérification très poussée de la sécurité à la Société de développement du Cap-Breton.

Le Programme de formation syndicale destiné aux syndicats régionaux indépendants s'est poursuivi. On le considère comme un excellent moyen d'aider ces organisations de travailleurs à élaborer leurs propres programmes de formation. Onze syndicats de la région, représentant plus de 31 400 membres, ont profité de ce programme en 1983. Une personne a également reçu une bourse. La participation financière de Travail Canada à ces programmes a dépassé 41 000 $.

Région du Saint-Laurent

La région du Saint-Laurent, qui comprend toute la province de Québec, a son siège social à Montréal. Cette région se divise en trois districts : deux bureaux à Montréal et un à Québec.

En vertu du Programme de la qualité de la vie au travail, la région a donné son appui à environ quarante nouveaux projets, outre le suivi des projets déjà en cours. Comme complément à l'appui financier accordé par Travail Canada aux programmes patronaux-syndicaux d'amélioration de la qualité de la vie au travail au sein de certaines organisations, la région a poursuivi d'autres activités, telles que les séances de sensibilisation, les colloques, la recherche et les publications, les études des possibilités de réalisation, les projets communautaires et une participation accrue des universités aux innovations dans le milieu de travail. Par exemple, la région a subventionné l'organisation d'un colloque international par l'Université du Québec à Rimouski, sur l'évolution des milieux de travail dans l'industrie de la pêche.

Dans le cadre de son programme d'aide financière à la formation syndicale, la région a accordé des subventions totalisant 116 725 $ à un certain nombre d'organisations de travailleurs et de particuliers.

En vertu du programme des conditions de travail, la région du Saint-Laurent, avec l'aide du personnel d'autres régions, a entrepris des démarches dans la faillite de la Maislin Transport Ltd. et a présenté des réclamations pour le compte de quelque 3 500 travailleurs. D'autres interventions importantes avaient trait à la durée du travail de 5 000 travailleurs d'Air Canada, ainsi qu'à la relation employeurs-employés de 1 500 conseillers du programme CASE (Consultation au service des entreprises) de la Banque fédérale de développement.

Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, les interventions ont surtout été nécessaires dans les industries du transport routier et aérien. Il faut signaler de plus une vérification de la sécurité et de l'hygiène à Postes Canada, mettant en cause plus de 12 000 travailleurs; des enquêtes techniques sur le bruit et la qualité de l'air dans les industries du débardage (Cérès Stevedoring) et du transport aérien (Air Canada); l'inspection d'environ 300 phares de la Garde côtière canadienne; et la surveillance des comités de sécurité et d'hygiène de l'industrie du transport ferroviaire, représentant environ 7 500 travailleurs.

D'autres activités liées à la législation comprenaient des séances d'information pour un groupe de délégués syndicaux de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, un certain nombre d'étudiants du Département des relations industrielles de l'université Laval et un groupe des Travailleurs unis des transports, représentant les employés de trois entreprises ferroviaires.

Un programme d'information a été mis sur pied par la région pour sensibiliser les employeurs, assujettis à la **Loi sur l'indemnisation des employés de l'État,** à leurs responsabilités dans les cas d'accidents du travail.

Région des Grands lacs

La région des Grands lacs comprend tout l'Ontario, à l'exception de la partie nord-ouest de la province. Son siège est à Toronto et des bureaux de district sont situés à Toronto (deux), à Ottawa, à London et à Sudbury.

Le personnel de la région a travaillé activement à la promotion du Programme de la qualité de la vie au travail dans les établissements d'enseignement, les usines, les hôpitaux, les municipalités et le mouvement syndical, au moyen de présentations, de conférences et de colloques. La région a également contribué au traitement des demandes de financement de projets destinés à encourager le développement de la qualité de la vie au travail.

En fait d'activités importantes, dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, signalons la participation de la région à la surveillance de l'enlèvement d'amiante isolante, en toute sécurité, dans un grand bureau de poste d'Ottawa. En ce qui concerne les conditions de travail, la région des Grands lacs a coopéré avec d'autres régions pour déterminer les montants de salaires en souffrance et autres avantages dus aux employés de la Maislin Transport Ltd., lors de la faillite de cette compagnie. Un membre de la région a été élu au comité des créanciers représentant les travailleurs non syndiqués. Il a contribué à obtenir, pour le compte de ces travailleurs, des règlements représentant environ 40 p. 100 de leurs réclamations.

Région du Centre

La région du Centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Son siège est à Winnipeg, et des bureaux de district sont situés à Winnipeg (deux), à Regina, à Saskatoon et à Thunder Bay.

Durant l'année, un comité tripartite de Travail Canada, de la Direction du CN de la région des Prairies et des syndicats d'employés de chemin de fer a terminé sa vérification des travaux des comités de sécurité. Le rapport a été présenté aux cadres supérieurs de la Direction régionale du CN et de Travail Canada. La Région a décrit sur vidéocassette les décisions du vice-président du CN et du directeur régional. Les comités de sécurité du CN pour la région des Prairies ont été restructurés et recyclés avec, à l'occasion, l'aide de Travail Canada.

La région du Centre a parrainé un programme de prévention des lésions dorsales avec le concours de deux étudiants de l'Université du Manitoba. Les étudiants ont été embauchés pour une période de quatre mois. Ils ont, durant cette période, visité 65 entreprises et donné 250 présentations à 4 122 employés.

Une importante enquête écologique et la vérification des conditions de sécurité ont été entreprises à la Hudson Bay Mining and Smelting de Flin Flon (Manitoba); un rapport doit être déposé au début de 1984. L'enquête a été menée en coopération avec des ingénieurs en hygiène industrielle de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail et du personnel des laboratoires.

L'Université du Manitoba a demandé à la région du Centre de l'aider à élaborer un cours de sécurité et d'hygiène du travail au niveau du certificat. Le conseiller technique de la sécurité et de l'hygiène a été nommé au comité consultatif et au sous-comité du programme d'études. Le cours, destiné avant tout aux coprésidents des comités de sécurité et d'hygiène sera offert à l'automne de 1984.

Le Saskatchewan Wheat Pool a sollicité notre aide pour l'élaboration de procédures et de normes de conservation de l'équipement des élévateurs à grain, par exemple, les dispositifs de halage et les vrilles. Les bureaux de district de la région du Centre aide actuellement le Saskatchewan Wheat Pool à évaluer ses méthodes d'analyse telles que la prise d'échantillons de poussière et l'inspection des établissements.

Le Conseil du travail de Winnipeg a de nouveau demandé à la région de donner un cours sur la législation fédérale du travail à l'occasion de sa fin de semaine annuelle de formation. Quelque 30 personnes ont assisté au cours ainsi qu'aux présentations touchant certains programmes, statutaires ou non, de Travail Canada.

En vue d'informer les employés du gouvernement fédéral de leurs droits à l'indemnisation des accidents du travail, la région a poursuivi les programmes suivants :

1. Affiches représentant un ours en peluche, sur lesquelles se trouvent des formulaires de rapports d'accidents à détacher;
2. Des encarts d'information expliquant la procédure appropriée;
3. Publicité imprimée à divers endroits.

La région a contribué à la prévention des accidents en participant, avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, à un cours spécial sur le levage. Ce cours avait pour but de réduire le nombre de lésions dorsales.

Le Programme de formation syndicale a été couronné de succès dans la région : six syndicats indépendants y ont participé et une bourse individuelle a été accordée. On prévoit un élargissement de ce programme à d'autres syndicats indépendants dans la région.

Au moyen de stands d'information, de foires commerciales et d'expositions, la région a continué ses efforts en vue de sensibiliser davantage le public aux programmes ministériels. Un centre régional de ressources a été créé pour informer la population en général et le personnel du ministère.

Région des Montagnes

La région des Montagnes comprend l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Son siège est à Vancouver et les bureaux de district se trouvent à Edmonton, Calgary, Lethbridge, Whitehorse, Prince George, Kelowna et Vancouver.

La région a collaboré étroitement au récent programme d'expansion des installations de chargement du charbon aux terminus de la Côte ouest, à Roberts Bank (Colombie-Britannique), en fournissant des conseils et de

l'aide technique sur des questions de sécurité. Ce programme, de 125 millions de dollars, avait pour but d'encourager les employés à se conformer aux dispositions du **Code canadien du travail** et aux normes de sécurité. La région a continué d'élaborer son programme éducatif destiné à promouvoir la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail. Elle a tenu 73 colloques sur la sécurité et 140 séances d'orientation. En outre, environ 24 colloques concernant la **Loi sur l'indemnisation des employés de l'État** ont été tenus pour les ministères fédéraux dans 15 localités de la région, en même temps que se tenaient des séances sur la sécurité et l'hygiène. Ces activités avaient pour objet de réduire le nombre d'accidents du travail.

Une série de vérifications ont été entreprises aux élévateurs à grains des terminus de Vancouver et de Prince Rupert, pour améliorer le programme général de sécurité à chaque élévateur et préconiser l'autoréglementation au moyen d'une participation active des comités mixtes patronaux-syndicaux de sécurité et d'hygiène.

Grâce aux rapports actifs entre les syndicats indépendants et la région; le nombre de syndicats qui profitent du programme de formation syndicale a presque doublé. La région a également parrainé, en vertu de ce programme, deux syndicalistes qui voulaient suivre des études de troisième cycle en relations de travail.

L'intérêt pour le programme de qualité de la vie au travail du ministère est toujours croissant. Le région a répondu à plus de 200 demandes de renseignements par des publications et des conseils techniques. Elle a financièrement aidé des syndicats et des cadres, leur permettant ainsi d'assister à un certain nombre de colloques et de conférences sur la qualité de la vie au travail, par exemple, la Conférence sur la vie au travail de la Colombie-Britannique, à Vancouver, et la Conférence sur les progrès du mouvement syndical dans l'industrie de la pêche, à Rimouski (Québec).

La région a de plus mis sur pied un cours de démarrage en qualité de la vie au travail et réalisé un film sur les défis que pose le changement dans le milieu de travail. Deux agents des affaires du travail sont maintenant devenus coordonnateurs, après avoir suivi le cours conduisant au certificat, au Collège des coordonnateurs en qualité de la vie au travail de McGill.

PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL
AS RÈGLES AU COURS DE LA PÉRIODE DU
1er AVRIL 1983 AU 31 MARS 1984

Politiques

« Le Programme des politiques a participé dans une large mesure à l'élaboration de l'exposé que le ministre du Travail a présenté devant la Commission royale Macdonald sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada. Cet exposé soulignait l'importance de la communication et de la collaboration entre les syndicats, le patronat et le monde des affaires. Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité et le Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés, tous deux établis au cours de 1983-1984, sont des mesures concrètes qui assureront une telle collaboration. De plus, des séances d'information entre des représentants des syndicats et du gouvernement ont été organisées afin d'améliorer la compréhension et la consultation.

Le travail d'élaboration a été complété en vue de la création du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique; d'autres séances d'information sont prévues sur la question des changements technologiques au travail.

Les conventions collectives du secteur de la construction ont été ajoutées à la banque de données sur le marché du travail du ministère et des améliorations ont été faites à l'analyse des données sur les salaires et les clauses non salariales, y compris l'élaboration du concept du « taux de salaire effectif ».

Suite à la présentation préparée par la Direction des relations internationales, le ministre du Travail sera l'hôte de la douzième Conférence régionale des États d'Amérique de l'Organisation internationale du travail, qui aura lieu à Montréal en septembre 1985. »

Politiques

Le Programme des politiques se compose de deux sous-ensembles, c'est-à-dire les Services centraux d'analyse et Politiques et liaison; ils relèvent tous deux du sous-ministre adjoint aux politiques. De façon générale, les quatre principales fonctions de Politiques sont les suivantes : l'élaboration des politiques, la cueillette et l'analyse des données, la préparation de renseignements pour le ministre et la liaison et la consultation.

Services centraux d'analyse

Les Services centraux d'analyse, sous la conduite d'un directeur général, sont chargés de travaux d'analyse et de recherche de même que d'études à court et moyen terme sur les politiques en matière d'économie du travail, de relations industrielles et de législation ouvrière. Ils recueillent et diffusent les informations relatives au travail, par exemple les taux de salaire, les données sur les principales conventions collectives et les données statistiques sur les arrêts de travail. Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) relève également des Services centraux d'analyse.

Économique et recherche en relations industrielles

La Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles entreprend à l'appui des activités du ministère, des analyses, des recherches et des études à court et à moyen termes, sur les politiques. Elle analyse l'évolution économique en général, particulièrement les tendances de l'évolution et de la détermination des salaires, entreprend des recherches sur des questions et des problèmes de relations industrielles et prépare des analyses des répercussions socio-économiques de règlements concernant les normes du travail.

Durant l'année 1983-1984, une activité importante du secteur Politiques et programmes a porté sur des modifications à la **Loi sur les prestations d'adaptation des travailleurs**. Cette loi est entrée en vigueur en mai 1982 et, comme partie intégrante du Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM), elle prévoit une garantie de revenu de dernier ressort pour les travailleurs âgés qualifiés dans des localités ou des industries désignées. Des modifications ont été déposées à la Chambre des communes et sont entrées en vigueur en novembre 1983. Elles avaient pour objet de donner plus de souplesse à la Loi et d'étendre l'accessibilité aux prestations.

Dans la Division recherche et analyse économique, on a continué à raffiner le système informatique servant à calculer les indemnités de vie chère prévus dans les conventions collectives. Le système fournit actuellement des données pour les publications officielles de Travail Canada et des travaux d'élaboration au chapitre de la détermination, du contrôle et de la prévision des salaires. On a rédigé des documents de recherche et des analyses portant sur les tendances dans les règlements concernant la durée du travail et les salaires et sur les facteurs de durée des conventions. On a également procédé à une étude sur les répercussions sur les travailleurs et les conséquences socio-économiques du travail à temps partiel au Canada.

La Division de l'analyse et de la recherche des relations industrielles a joué un rôle important dans l'élaboration du mémoire ministériel présenté à la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada. La Division s'est également chargée des travaux reliés à une étude portant sur la croissance du mouvement syndical au Canada. Elle a rédigé des rapports sur les relations industrielles dans certaines compétences et industries, ainsi que relativement à des travaux pour le compte de l'Organisation internationale du travail et l'Organisation de coopération et de développement économiques. Elle a aussi entrepris un répertoire des travaux de recherche en relations industrielles réalisés au Canada en 1982 et 1983.

Au cours de l'année, la Division d'analyse et de recherche législatives a préparé des documents de recherche sur la législation du travail traitant, entre autres, des mises à pied pour raisons économiques, de l'arbitrage de différends, des interventions législatives lors de conflits, des briseurs de grève et du recouvrement des salaires non payés. En outre, elle a publié des documents tels que la **Revue de la législation**, les **Normes du travail au Canada**, le **Répertoire, sécurité et hygiène au travail: législation au Canada**, les **Tableaux de référence** (publications annuelles), les **Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail** (semi-annuelle) et l'**Index de la législation ouvrière** (mensuel). Elle a aussi préparé un résumé des modifications législatives pour la réunion annuelle de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière.

Données sur le travail

La Direction des données sur le travail recueille et diffuse des renseignements se rapportant au monde du travail; ils servent à l'élaboration des politiques, de même qu'à la détermination des traitements et des avantages sociaux, à la fois dans le secteur syndiqué et le secteur non syndiqué; ces renseignements servent aussi à la recherche et à l'étude de l'emplacement des entreprises. La Direction produit et tient à jour des informations détaillées sur les salaires selon l'occupation, les progrès et les résultats des négociations collectives, la nature et l'importance des conflits de travail, et sur les noms et les caractéristiques des syndicats canadiens.

La Direction collabore avec les gouvernements provinciaux à l'élaboration et à la cueillette de données sur le travail, afin de réduire au minimum le double emploi en matière d'enquête et de diminuer la paperasse. On met l'accent sur la normalisation des méthodes d'enquête dans les secteurs de compétence fédérale et provinciale pour permettre la comparaison et l'échange des données. Les ententes en vertu desquelles les provinces de l'Alberta et de la Saskatchewan fournissent à la Direction des renseignements extraits de leurs enquêtes sur les salaires ont été maintenues. La Direction a aussi fourni aux provinces un nombre très considérable de données recueillies dans ses enquêtes.

Négociation collective

La Division de la négociation collective recense les grandes négociations (celles qui visent 500 employés ou plus), y compris les négociations dans l'industrie de la construction. Les points saillants de ces grandes ententes sont publiés tous les mois dans la **Revue de la négociation collective**.

La Division a répondu à une foule de demandes de renseignements du public : on désirait obtenir des données, publiées ou inédites, sur la négociation collective, telles que des exemplaires de conventions collectives, des exemples de formulation terminologique de certaines clauses et des extraits de la banque de données sur les dispositions salariales et non salariales.

Grands règlements salariaux, un rapport trimestriel codifié annuellement, rapporte des données statistiques sur les augmentations de salaire obtenues par accord suite aux négociations collectives principales. Le rapport contient également des statistiques sur l'augmentation annuelle moyenne en pourcentage composé des taux de salaire de base dans les conventions qui comportent ou non une clause d'indemnité de vie chère.

Pour la première fois, la publication trimestrielle rend compte des « augmentations salariales effectives » qui incluent les montants prévus en vertu des clauses d'indemnité de vie chère (IVC). De plus, elle rend compte pour la première fois des règlements salariaux dans l'industrie de la construction.

La Division dispose d'une bibliothèque où se trouvent les conventions collectives anciennes et courantes des unités de négociation de plus de 100 employés relevant de la compétence provinciale et de toutes les unités relevant de la compétence fédérale (environ 8 000 conventions courantes au total).

Les dispositions régissant les conditions de travail qui sont établies dans les grandes conventions collectives sont analysées et chiffrées pour leur traitement informatisé.

En décembre, on publie un **Calendrier d'expiration des conventions collectives** (par employeur, mois et industrie) qui donne un aperçu de ce que sera la négociation collective au cours de l'année suivante.

Enquêtes

La Division des enquêtes fait chaque année une étude des taux de salaire par profession, des heures de travail normales et de certaines autres conditions de travail en vigueur au 1er octobre. Cette enquête porte sur tous les établissements qui comptent 20 employés ou plus, à l'exception de l'industrie de la construction et de quelques industries du secteur primaire. Les données sur les salaires et les traitements sont recueillies pour environ 60 professions communes à toutes les industries et pour 700 qui sont propres à une industrie. Les données sur la rémunération et les heures de travail normales paraissent dans des rapports distincts pour 22 grandes collectivités et pour tout le Canada sous le titre général de **Taux de salaire, traitements et heures de travail, octobre 1983**. On fournit sur demande des statistiques d'enquête non publiées sur beaucoup d'autres collectivités.

À la suite de cette enquête, un rapport intitulé **Les conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1983** est aussi publié. Il contient des informations sur les heures de travail normales, de même que sur les congés payés, le nombre de jours fériés payés et la proportion des employés protégés par une convention collective. On publie séparément les renseignements touchant les employés de bureau et les autres travailleurs, ainsi que les informations sur certaines catégories de travailleurs dont les conditions d'emploi diffèrent souvent de celles du reste de la main-d'oeuvre (par exemple, ceux des transports aériens, ferroviaires ou maritimes). Ces données statistiques sont présentées par industrie et par province.

La collaboration avec le Bureau des statistiques de l'Alberta et le ministère du Travail de la Saskatchewan s'est poursuivie. Ces organismes fournissent à la Division des enquêtes les renseignements dont elle a besoin sur la rémunération et les conditions de travail dans les entreprises des deux provinces, réduisant le nombre des enquêtes menées auprès des employeurs de ces provinces.

Arrêts de travail

Cette section coordonne les données provinciales sur tous les arrêts de travail de dix journées-personnes ou plus. Un bulletin mensuel gratuit, intitulé **Arrêts de travail**, présente une brève analyse des statistiques ayant trait aux grèves et lock-out, par industrie, autorité compétente et mois, y compris une liste des arrêts de travail touchant 500 travailleurs ou plus. Ces chiffres font état du nombre de grèves et de lock-out, du nombre de travailleurs touchés, du total des journées-personnes chômées et du rapport jours chômés/temps ouvrable estimatif. Quant au rapport annuel intitulé **Grèves et lock-out au Canada**, il contient des renseignements plus détaillés, par exemple des données selon la nature du contrat, la durée de l'arrêt en jours ouvrables et des comparaisons entre les secteurs public et privé. On utilise les données informatisées pour répondre aux demandes de renseignements.

Des renseignements sur les syndicats et leur fusion paraissent dans la publication annuelle intitulée **Répertoire des organisations de travailleurs au Canada**. Ce répertoire contient les noms, adresses et numéros de téléphone des dirigeants de chaque syndicat et de chaque centrale, le nombre d'adhérents, l'affiliation, le nombre de sections, les titres de publications et la date du prochain congrès. En 1983-1984, on a répondu à environ 900 demandes de renseignements au sujet des organisations syndicales.

La Section conserve en outre, à l'usage du public, des exemplaires des déclarations syndicales reçues de Statistique Canada en vertu de la **Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers**. Les déclarations comprennent le nom et l'adresse du syndicat, de ses dirigeants et de certains de ses employés, un exemplaire de sa constitution, des renseignements sur les sections du syndicat (y compris les raisons de la mise en tutelle, le cas échéant) ainsi que le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui le syndicat a conclu une convention collective.

Service d'information sur les relations industrielles

Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) est devenu une direction de Travail Canada au milieu de 1981 afin de répondre aux besoins d'information du monde des relations industrielles.

Son rôle principal consiste à améliorer l'accès aux ressources documentaires qu'on trouvait naguère dans les organismes fédéraux, provinciaux ou privés qui s'occupaient de relations industrielles et de négociation collective; ce rôle consiste tout particulièrement à mettre en lumière la capacité unique que possède Travail Canada de fournir aux spécialistes en relations de travail des documents pertinents et utiles.

Le personnel du SIRI répond aux demandes individuelles, examine les sources d'information pertinentes, les bases de données, les exposés ou rapports statistiques; il consulte différentes directions qui recueillent et produisent des données à l'intérieur comme à l'extérieur de Travail Canada afin de satisfaire les clients par des réponses d'une parfaite justesse.

Durant l'exercice 1983-1984, le Service a répondu à plus de 1 750 demandes de renseignements de la part de citoyens, un grand nombre d'entre elles nécessitant un travail de recherche considérable, par exemple la préparation d'une réponse détaillée ou provenant de plusieurs sources.

Le Service d'information sur les relations industrielles publie un abrégé du contenu de plus de 400 sources de renseignements : enquêtes fédérales, provinciales et privées, banques de données et rapports pouvant intéresser les professionnels du domaine des relations industrielles. Ce condensé, intitulé **Source d'information sur la négociation collective**, est mis à jour au fur et à mesure que surgissent de nouvelles sources ou que des modifications sont apportées à celles qu'on utilise déjà.

Au cours de 1983-1984, on a fait un effort considérable en vue d'assurer la liaison avec des organismes clients, de manière à créer des liens avec les spécialistes et aussi à faire connaître le service. Le SIRI a présenté des exposés spéciaux dans plus de 20 congrès ou conférences syndicales et patronales, y compris les congrès des diverses fédérations provinciales de travailleurs, la Fédération canadienne du travail, la Personnel Association of Toronto et le Newfoundland and Labrador Employers' Council. On a également présenté des exposés à des groupes restreints de représentants syndicaux et patronaux, pour leur expliquer la nature du SIRI et les inciter à s'y fier quand elles ont besoin de renseignements. Ces groupes comprenaient le Employers' Council of B.C., le Central Ontario Institute of Industrial Relations, et l'Association canadienne des policiers.

Le Programme gouvernemental-syndic de détachement d'employés

C'est en février 1984 que le Cabinet a autorisé Travail Canada à mettre sur pied le Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés.

Le but du programme est de favoriser l'affectation temporaire de personnel entre la Fonction publique et les divers syndicats et centrales qui forment l'ensemble du mouvement syndical au Canada. Cette initiative est une manifestation tangible de la volongé du gouvernement, exprimée dans le discours du Trône, de favoriser une plus grande compréhension et de meilleures relations de travail entre les chefs de file.

Le Programme s'adresse aux fonctionnaires de niveau PM-5 et au-dessus, et aussi de niveau équivalent, et aux dirigeants qui représentent à plein temps leur centrale syndicale.

Dans certains cas, une aide financière peut être offerte à certaines organisations qui veulent recevoir un participant mais n'en ont pas les moyens.

Le Programme sera lancé au cours de l'année financière 1984-1985 et se poursuivra pendant deux ans. Il sera sous la direction d'un petit secrétariat qui rendra compte au directeur du Service d'information sur les relations industrielles de Travail Canada.

Politiques et Liaison

Politiques et Liaison, sous la conduite d'un directeur général, analyse les grandes questions socio-économiques qui ont une incidence sur les programmes et les politiques du ministère et élabore des politiques qui sauront s'harmoniser à l'évolution rapide du milieu économique et social. Politiques et liaison fait également en sorte que les vues de Travail Canada sur les questions qui se rapportent à son mandat soient transmises et concrétisées au cours de l'élaboration générale des politiques du gouvernement. Le travail est exécuté par trois directions : Relations internationales, Politiques économiques et Politique sociale et relations fédérales-provinciales.

Relations internationales

La Direction des relations internationales est chargée de la coordination de la participation canadienne aux activités internationales du travail, particulièrement à celles de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Créée en 1919 par le traité de Versailles, l'OIT est le seul organisme des Nations Unies dans le cadre duquel les pouvoirs publics, les travailleurs et les employeurs de toutes les parties du monde peuvent se rassembler sur un pied d'égalité pour discuter de questions de travail d'intérêt commun. Les activités principales de l'OIT sont a) l'adoption de normes internationales en matière d'emploi, de conditions de travail et de conditions de vie, ainsi que la surveillance de leur application; b) des études et des travaux de recherche dans le domaine du travail; et c) l'apport d'une aide technique aux pays en développement.

Une délégation tripartite a représenté le Canada à la 69e session annuelle de la Conférence internationale du travail qui s'est déroulée à Genève en juin 1983. La Conférence a adopté une convention et une recommandation portant sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'une recommandation sur le maintien des droits en matière de sécurité sociale. La Conférence a également discuté de politiques en matière d'emploi et des aspects sociaux de l'industrialisation.

La Direction a organisé en mai 1983, en vue de la Conférence de l'OIT, une réunion fédérale-provinciale des sous-ministres du Travail, ainsi qu'une réunion avec les organisations de travailleurs et d'employeurs du Canada, afin de discuter des diverses questions à l'ordre du jour de la Conférence, ainsi que d'autres questions connexes.

Le Canada fait également partie du Conseil d'administration de l'OIT. Le sous-ministre adjoint, Politiques, et le directeur des Relations internationales ont assisté aux trois réunions que le Conseil d'administration de l'OIT a tenues au cours de l'année.

L'Organisation internationale du travail tient régulièrement des réunions tripartites afin d'étudier des questions propres à certains secteurs industriels. La Direction est chargée de fournir à l'OIT les renseignements de base nécessaires sur les secteurs d'activité visés; elle doit également assurer la coordination de la participation d'une délégation tripartite à ces réunions. Au cours de l'année, la Direction a participé à des réunions portant sur les secteurs d'activité suivants : construction, métiers de la métallurgie, mines (sauf les mines de charbon) et hôtels, restaurants et établissements semblables. En outre, la Direction a coordonné la participation du Canada à une réunion internationale de spécialistes convoquée par l'OIT dans le but d'étudier la question de la sécurité dans l'utilisation de l'amiante.

La Direction a également coordonné la participation du ministre à la deuxième réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du Commonwealth, qui s'est déroulée à Genève en juin

1983. En outre, la Direction a coordonné les visites effectuées auprès des organismes fédéraux par une délégation de syndicalistes japonais, par le président et un membre de la Commission des relations industrielles des provinces basques (Espagne) et par le directeur des Services de bibliothèque de l'OIT.

Au cours de l'année, la Direction a traité 11 plaintes que des syndicats canadiens ont présentées au Comité de liberté syndicale de l'OIT. Au sens de ces plaintes, les lois canadiennes transgresseraient, dans un certain nombre d'administrations canadiennes, les principes fondamentaux de la liberté syndicale.

La Direction a coordonné, au cours de l'année dernière, la rédaction d'un rapport circonstancié sur l'application d'un certain nombre de conventions ratifiées par le Canada. En outre, l'OIT effectue tous les ans une étude spéciale portant sur une convention ou plus, ainsi que sur les recommandations connexes. En 1983, dans le cadre d'une telle étude, la Direction a coordonné la rédaction de rapports circonstanciés sur l'application de quatre autres instruments de l'OIT. La Direction a également préparé une soumission, qui a été approuvée par le Cabinet, concernant la tenue au Canada de la douzième Conférence des États de la région des Amériques, membres de l'OIT. La Conférence aura lieu en 1985.

La Direction a continué à coordonner la participation du ministère aux activités de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

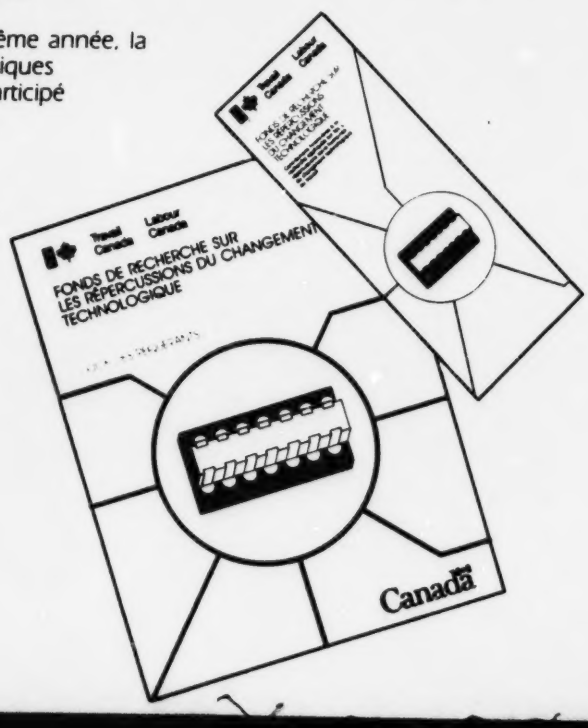
Politiques économiques

Cette Direction est chargée d'étudier les grandes questions économiques et de s'assurer que les problèmes qui surgissent dans le monde du travail sont pris en considération au cours du processus de prise de décision en matière économique.

Au cours de 1983, la Direction a établi et exploité un système visant à fournir des renseignements à l'intention du ministre au cours des réunions du Comité du Cabinet chargé du développement économique et régional ainsi qu'à l'intention du sous-ministre au cours des réunions des sous-ministres concernant le développement économique et régional. En outre, la Direction a effectué des évaluations et des analyses de documents liés à l'économique du travail et à des questions connexes, et elle a préparé des documents d'information à l'intention de hauts fonctionnaires de Travail Canada et d'autres ministères et organismes fédéraux.

Au cours de la même année, la Direction des politiques économiques a participé activement à l'élaboration du Centre canadien du marché du travail et de la productivité. Ces activités ont porté notamment sur la rédaction d'un mémoire au Cabinet et d'un mémoire d'entente signé par les fondateurs du Centre, sur la tenue de séances d'information et sur la liaison entre les représentants du mouvement syndical et du monde des affaires. Le Centre est reconnu comme étant une des initiatives les plus importantes que le gouvernement ait récemment mise sur pied en vue d'intensifier la concertation entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement.

La Direction continue activement à élaborer et à gérer des initiatives se rapportant aux effets sociaux et humains des changements technologiques. Parmi les nouveaux programmes, il convient de mentionner le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique. La direction des politiques économiques demeurera chargée de ce fonds de recherche. On prévoit que ce



programme, parmi d'autres, permettra aux Canadiens de s'adapter à la « révolution de la micro-électronique » et aux autres changements technologiques qui se produisent rapidement et qui peuvent altérer le tissu social.

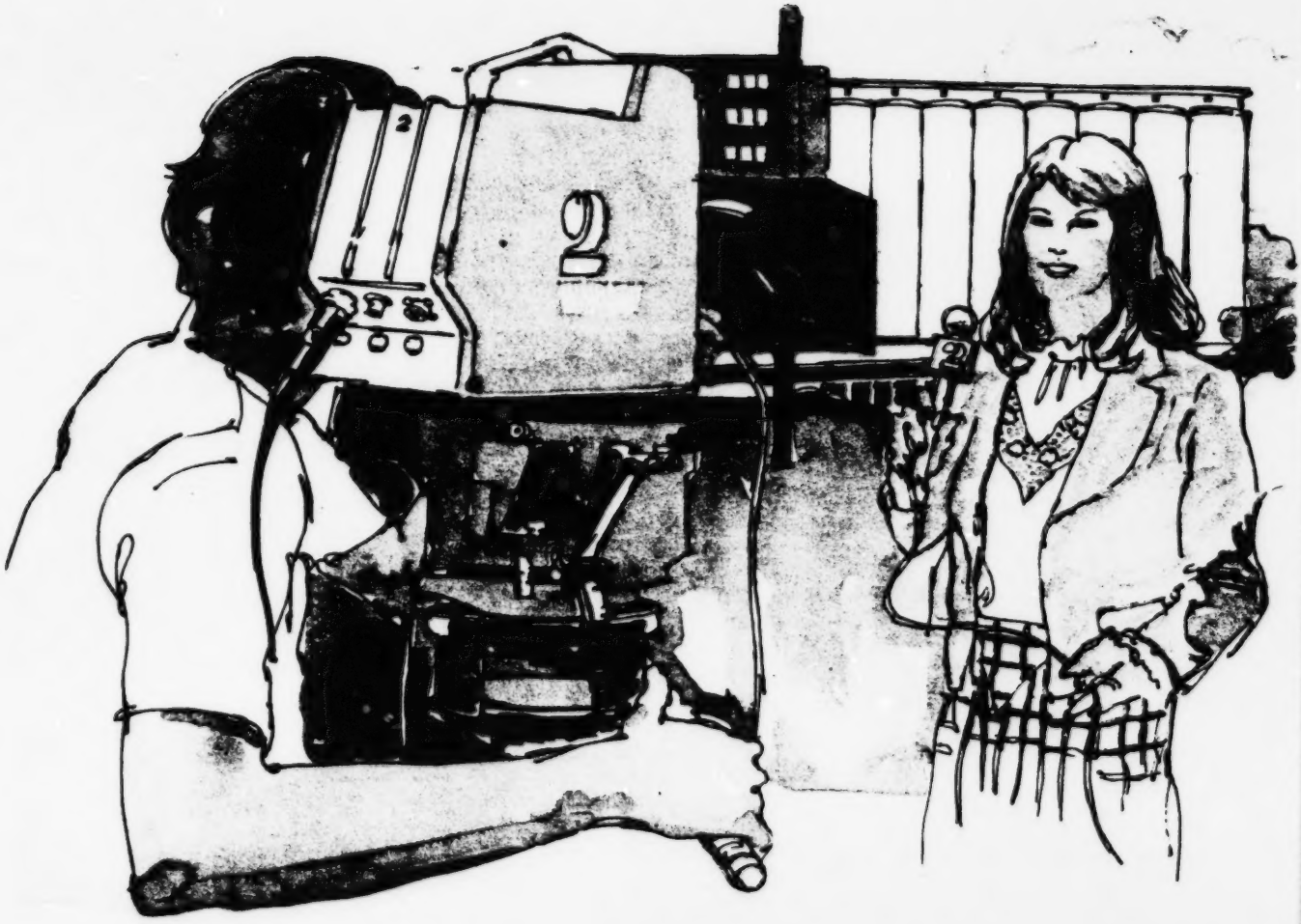
Enfin, la Direction des politiques économiques a participé à la planification de la conférence **Le Canada de demain** et elle a également participé activement à l'élaboration des politiques gouvernementales en matière de pension et de retraite.

Politique sociale et relations fédérales-provinciales

La Direction de la politique sociale et des relations fédérales-provinciales est chargée de l'analyse et de l'élaboration des politiques ministérielles se rapportant aux grandes questions sociales qui intéressent le gouvernement, comme la comptabilité des lois avec la Charte canadienne des droits et libertés, les droits de la personne, les mesures positives pour l'emploi des groupes défavorisés, le congé de perfectionnement et les problèmes liés à l'adaptation du marché du travail.

La Direction a travaillé en vue d'intensifier la collaboration entre les différents niveaux de gouvernement et d'élaborer des méthodes visant à résoudre les problèmes qui surgissent entre les administrations fédérale et provinciales dans le domaine du travail. La Direction a étroitement travaillé avec les provinces à l'élaboration d'une proposition portant sur un système national d'information concernant les matières dangereuses utilisées au travail. La Direction a suivi de près l'élaboration des politiques et des lois provinciales et elle a évalué leurs effets dans le secteur du travail.

La Direction est chargée du fonctionnement efficace de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière (ACALO), un des moyens principaux de favoriser la collaboration entre les deux paliers de gouvernement. Cette association comprend les ministères du Travail fédéral et provinciaux et donne aux sous-ministres et aux autres hauts fonctionnaires compétents l'occasion d'échanger des vues et de mettre leur expérience en commun. Les programmes d'échange permanent en matière d'information et de recherche de l'Association sont confiés à cinq comités permanents chargés des questions suivantes : relations de travail, normes du travail, sécurité et hygiène au travail, statistique et recherche et les femmes au travail.


2

Communications

"Afin de participer à la planification des politiques ministérielles, la Direction des communications a augmenté, en 1983-1984, ses analyses des reportages des médias traitant de questions du travail. Cette analyse, publiée sous forme de commentaires et d'opinions dans la **Revue de presse sur le travail**, est distribuée aux gestionnaires des syndicats, du monde des affaires, des gouvernements et des médias.

Par la création d'expositions lors de conférences et d'occasions publiques, par la publication de plusieurs livres, périodiques et brochures variés et par la production de présentations audio-visuelles pour le grand public et des auditoires spécialisés, la Direction a poursuivi son activité éducative et a continué à donner des renseignements.

La Direction a travaillé étroitement avec le personnel du ministre afin de produire une présentation audio-visuelle et imprimée accompagnant la déposition de Travail Canada à la Commission royale Macdonald."

Communications

La Direction des communications est chargée de la planification et de la mise en oeuvre des programmes de communications du ministère.

Ces programmes sont exécutés de diverses façons : publications, communiqués, expositions, événements spéciaux, conférences, colloques, présentations audio-visuelles et publicité.

Une des fonctions clés permanentes de la direction est de répondre aux diverses demandes de renseignements provenant des journalistes et du grand public. Une autre activité qui a grandi en importance au cours de l'année a été le relevé et l'analyse des articles de presse portant sur des questions liées au travail aux fins de la planification des politiques en matière de communications.

Comme par le passé, les expositions ont servi à expliquer le rôle du ministère. Au cours de l'année, ce dernier a monté plus de 30 expositions lors de conférences et autres activités spéciales qui se sont déroulées un peu partout au pays. Parmi les principaux événements, il convient de mentionner la participation du ministère à l'Exposition nationale canadienne de Toronto, à l'exposition Red River Days de Winnipeg et aux Klondike Days d'Edmonton, ainsi qu'une série d'occasions liées au monde des affaires et au travail, qui se sont déroulées d'un océan à l'autre.

La Section des audio-visuels a conçu plusieurs présentations vidéo spéciales de renseignements au cours de 1983, y compris une adaptation sonore de la publication **Si vous avez un accident,** à l'intention des mal voyants. Les Communications ont également continué à administrer la Cinémathèque nationale des relations industrielles (CNRI) de concert avec l'Office national du film. Au cours de l'année au moins 100 000 personnes de toutes les régions du pays ont vu des films de la CNRI. Environ 100 publications, dont la plupart sont gratuites et portent sur tous les aspects du mandat du ministère, ont été produites par la Section de la rédaction, de l'édition et du graphisme.

La Section des relations avec les médias a continué d'assurer au ministère un service quotidien de coupures de presse et elle a également commencé à publier la **Revue de presse sur le travail,** une sélection de commentaires et d'opinions en matière de travail publiés dans les journaux et les magazines canadiens. Ce rapport est distribué périodiquement aux chroniqueurs du travail, aux dirigeants syndicaux et aux décisionnaires du monde des affaires et du gouvernement.

Il convient de signaler la présentation qu'a faite Travail Canada en décembre 1983 à la Commission royale Macdonald sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada. À cette occasion, les Communications ont préparé une présentation visuelle et imprimée intitulée **Les années 80 et les questions du travail,** qui a été largement diffusée parmi les syndicats et le patronat ainsi que parmi les autres clients clés du ministère. Vers la fin de la période visée, la direction préparait le plan de communication destiné à annoncer les modifications au **Code canadien du travail,** qui devaient être déposées en Chambre des communes au début de la nouvelle année financière.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

« Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a continué d'assurer la bonne marche de son programme de recherche, d'élaboration de politiques et d'édition.

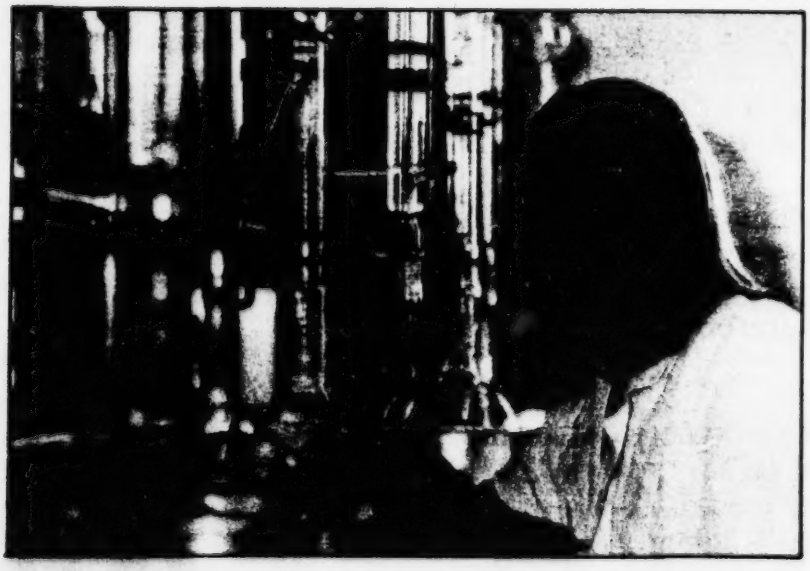
En septembre 1983, la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a présenté au ministre du Travail son rapport intitulé **Le travail à temps partiel au Canada**, qui a déjà eu une influence positive sur les politiques économiques du gouvernement fédéral.

Le Bureau a publié plusieurs études dans le cadre de sa Collection de documents de travail, laquelle contribue à l'élaboration de politiques visant une vaste gamme de questions d'emploi importantes pour les femmes.

Le Bureau a publié un certain nombre de brochures éducatives en même temps qu'il a organisé des ateliers d'information et des présentations destinés aux groupes féminins et, notamment, aux élèves du secondaire. »

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a, au cours de 1983-1984, subi ses premiers grands remous depuis sa transformation de 1979-1980. Il y a eu de nouvelles nominations; leur orientation et leur formation linguistique ont utilisé des ressources du Bureau qui étaient vouées à ses programmes de travail. Mais cela n'a pas ralenti pour autant les activités du Bureau.



Les trois volets du programme du Bureau, soit recherche, élaboration de la politique et sensibilisation du public, se sont poursuivis. La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, créée en 1982 par le ministre du Travail sur la recommandation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, lui a présenté son rapport en septembre 1983. Intitulé **Le travail à temps partiel au Canada,** ce rapport contient 32 recommandations qui demandent des changements du point de vue législatif et politique aux gouvernements, syndicats et employeurs afin d'améliorer le sort des travailleurs à temps partiel. Une des recommandations principales, l'amélioration des pensions accordées aux travailleurs à temps partiel, dont la plupart sont des femmes, a abouti à l'engagement que le gouvernement fédéral a pris à cet égard dans son discours du budget du 15 février 1983.

Dans sa collection de documents de travail, Série A, **L'égalité en milieu de travail,** et Série B, **Évolution du monde du travail,** le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a présenté un certain nombre de rapports qui servent à éclairer la discussion en matière d'égalité économique. Au cours de la période visée, quatre documents importants ont été publiés : **Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada : choix d'une politique, coût et modes de financement; Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada : résultats d'une enquête effectuée en 1981; La discrimination en matière de rémunération et la main-**

d'oeuvre féminine : vers l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada; Le marché du travail canadien : la discrimination fondée sur le sexe : théories, données et preuves.

En vertu de son programme de sensibilisation du public, le Bureau continue à publier des données sur la participation des femmes dans la population active canadienne, sur leurs salaires et sur toute une gamme d'autres facteurs. Les données sont offertes sous diverses formes, selon les caractéristiques de la clientèle : particuliers, groupes féminins, syndicats, étudiants, chercheurs et travailleurs. Le Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine est doté de nombreux documents et rapports qui portent sur les femmes au travail, et bon nombre d'intéressés y ont encore eu recours cette année.

Puisque bon nombre de femmes ont encore quelque hésitation à chercher des renseignements des bureaux du gouvernement fédéral, le Bureau a organisé une série d'ateliers régionaux portant sur les droits au travail, les conditions de travail, la planification de la carrière et la gestion du temps. Des membres du Bureau ont, sur demande, présenté des exposés à des élèves du secondaire sur la planification de la carrière. Le Bureau a également publié une brochure et une affiche sur les choix de carrière qui s'offrent aux jeunes filles du niveau secondaire.

La directrice du Bureau de la main-d'oeuvre féminine a poursuivi sa campagne en faveur de l'égalité économique des femmes, en prononçant des discours, en participant à des conférences et en accordant des interviews.

Politiques et Services administratifs

"Le Programme des politiques et services administratifs est chargé de l'application au sein du ministère de la **Loi sur l'accès à l'information** et de la **Loi sur la protection des renseignements personnels** promulguées le 1er juillet 1983. Des systèmes ont été mis sur pied pour traiter les demandes de renseignements présentées en vertu de ces lois et on a répondu aux premières demandes dans le délai prévu de 30 jours.

Les systèmes d'informatique du ministère ont été élargis et rendus plus souples grâce à l'installation de terminaux décentralisés dans plusieurs directions. On a eu recours à des ordinateurs pour étendre les services de catalogage et de référence de la bibliothèque, pour automatiser le système de gestion des documents du ministère et pour assurer la vérification annuelle des contrôles financiers internes. Un système automatisé de recouvrement de l'information sur les conventions collectives a aussi été conçu. De plus, un nouveau système de planification interne a été implanté dans tous les sous-ensembles du ministère."

Politiques et services administratifs

Le Programme des politiques et services administratifs élabore et coordonne l'implantation des politiques internes et des systèmes dans les domaines des finances, du traitement des données, de la planification, de l'évaluation des programmes et de la vérification interne et des services administratifs et de bibliothèque.

Services administratifs et bibliothèque

La Direction des services administratifs et de bibliothèque prépare des programmes administratifs propres à seconder les programmes opérationnels du ministère. Ces services sont : la bibliothèque du ministère, la gestion des locaux et du matériel, les services d'imprimés administratifs, le traitement des textes, la gestion des documents, les manuels et directives, la distribution du courrier et les messageries.

La Direction est également chargée de l'application de la **Loi sur l'accès à l'information** et de la **Loi sur la protection des renseignements personnels** au sein du ministère, initiative importante entreprise au cours de l'année. Ces lois ont été proclamées le 1er juillet 1983 et ont imposé de nouvelles obligations et de nouvelles responsabilités aux Services administratifs et de bibliothèque. La **Division de la gestion des documents** s'est activement préparée à la proclamation des nouvelles lois et elle est chargée des tâches suivantes :

- élaboration de l'inventaire du ministère qui précise les différentes classes de dossiers publiés dans le Registre de consultation et l'Index des renseignements personnels;
- mise au point des ordres de désignation en vertu desquels le ministre délègue des pouvoirs au directeur des Services administratifs et de bibliothèque ainsi qu'aux directeurs régionaux;
- élaboration et publication de méthodes détaillées afin de traiter les demandes à l'administration centrale et dans les régions;
- élaboration et publication de lettres modèles destinées à la correspondance avec des tiers ou des auteurs de demandes;
- élaboration et impression de formules telles que les documents de localisation, qui permettent d'enregistrer toutes les mesures prises relativement à une demande d'accès à l'information;
- élaboration et présentation de séances d'information destinées aux fonctionnaires de l'administration centrale et des régions, habilités à recevoir les demandes en vue de les familiariser avec les nouvelles lois.

Du 1er juillet 1983 au 31 mars 1984, Travail Canada a reçu 11 demandes d'accès à l'information. Dans la plupart des cas, l'auteur de la demande a reçu les renseignements désirés dans un délai de 30 jours, comme les deux lois l'exigent.

Le **Service de bibliothèque** du Ministère comprend la bibliothèque du ministère, le Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et le Centre des ressources en sécurité et hygiène du travail. La collection est reconnue comme étant la ressource nationale en ce qui concerne les publications sur le travail. La Bibliothèque est reliée à des réseaux de bibliothèque canadiens et internationaux et elle fournit une gamme de services d'information au ministère ainsi qu'à une clientèle très diversifiée provenant des syndicats, des universités, des entreprises, d'autres ministères fédéraux et du public en général.

La collection de la Bibliothèque est à caractère international; elle est tenue à jour et a également une grande valeur en ce qui concerne la recherche historique. Le fonds comprend 150 000 volumes et documents gouvernementaux, une vaste collection de délibérations syndicales, de périodiques se rapportant au travail et de journaux syndicaux courants, une collection de microfilms très importante du point de vue historique, des journaux syndicaux canadiens qui remontent aux premières années du mouvement syndical et des publications du Bureau international du travail.

Les sujets les plus importants de la collection comprennent la négociation collective, le droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement, les relations patronales-syndicales, la main-d'oeuvre féminine, l'économique et l'économique du travail, le salaire égal, l'évolution des techniques et les travailleurs, le règlement des différends, l'égalité des chances d'emploi, la qualité de la vie au travail, le traitement et les salaires, les droits des employeurs et des employés, le droit du travail, la sécurité et l'hygiène professionnelles, la démocratie industrielle, les pensions, les conditions de travail, les normes du travail, la productivité du travail, la formation syndicale et l'histoire du mouvement syndical.

L'importance des liens de collaboration que la Bibliothèque entretient avec d'autres bibliothèques spécialisées dans des domaines connexes a été soulignée cette année par le fait qu'elle a continué à leur prêter plus d'ouvrages qu'elle ne leur en a empruntés. D'autres

ministères fédéraux ont été parmi les clients importants de la Bibliothèque. Le nombre de demandes de renseignements et de documents reçues par les employés responsables des ouvrages de référence s'est accru d'environ 8 p. 100 comparativement à l'année précédente.

La Bibliothèque a continué à améliorer LABORLINE, base de données bibliographique informatisée qui assure l'accès au matériel reçu par la Bibliothèque du ministère, le Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et le Centre des ressources en sécurité et hygiène du travail. Environ 5 500 dossiers ont été catalogués et répertoriés au cours de l'année. À l'heure actuelle, la base de données contient environ 14 000 dossiers. On a procédé à une reprogrammation en vue de modifier la présentation des données de sortie et ainsi améliorer les services aux clients.

LABORLINE a continué de produire plusieurs sources bibliographiques : le **Bulletin hebdomadaire de la Bibliothèque,** dans lequel figure la liste des acquisitions récentes et des articles courants de périodiques, répertoriés par sujet; la **Liste d'acquisition du Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine,** publication mensuelle; des bibliographies régulièrement mises à jour sur d'importantes questions ouvrières; et les sorties diffusées dans le cadre de la dissémination sélective de l'information, qui informent les clients du ministère sur les documents portant sur des sujets précis récemment ajoutés à la collection.

La Bibliothèque a continué à produire la publication bimensuelle **Tables des matières,** qui décrit les derniers numéros des grandes revues sur les relations industrielles et l'économie reçues à la Bibliothèque. La Bibliothèque a également publié la liste semi-annuelle **Périodiques d'intérêt général et journaux que reçoit actuellement la Bibliothèque de Travail Canada** et la liste mise à jour tous les ans et intitulée **Journaux syndicaux canadiens que reçoit actuellement la Bibliothèque de Travail Canada.**

À la demande de la Bibliothèque, la **Direction du traitement des données** a entamé une étude globale des besoins en informatique de tous les secteurs fonctionnels de la Bibliothèque.

La Bibliothèque a entretenu des liens étroits avec d'autres bibliothèques de relations industrielles, particulièrement par sa participation à la réunion annuelle de 1983 du Comité des bibliothécaires en relations industrielles, qui représente les principales bibliothèques de relations industrielles du Canada et des États-Unis, par ses relations avec le groupe des bibliothécaires en relations industrielles du secteur de Toronto et grâce à la visite du bibliothécaire principal à la Bibliothèque centrale et la Direction de la documentation du Bureau international du travail.

Au cours de l'année dernière, on a complété la conversion du Système comptable de distribution de l'actif à partir des appareils AES à un système centralisé Wang Alliance. Des procédures de contrôle de l'inventaire utilisant le nouveau système furent établies et la vérification annuelle fut complétée. Depuis l'implantation en 1977 des vérifications internes, les pertes ont diminué de 79 p. 100.

On a installé au Centre des photocopies et des fournitures un photocopieur à haute vitesse des plus modernes de sorte que des services d'impression internes de haute qualité sont fournis plus rapidement et à un coût moindre.

Après neuf mois de planification, un des déménagements les plus importants que le ministère ait jamais entrepris, impliquant le Programme des politiques, s'est déroulé : les salles de réunion ont été regroupées et les installations téléphoniques et électriques modifiées dans une large mesure. Ainsi, le ministère utilise mieux ses locaux et ses ressources tout en devenant plus réceptif face aux changements inéluctables qu'impose la bureautique.

Dans le cadre du plan gouvernemental qui vise à transformer son système centrex actuel en un réseau téléphonique entièrement numérique, la Direction a produit des études de base ainsi que des calendriers de mise en oeuvre et de séances de formation. On continue à planifier les préparatifs de la phase de reconfiguration qui s'amorcera au début de 1985.

Une vérification a été effectuée dans les régions concernant la fourniture des locaux et des services de télécommunication, et on a découvert que les systèmes téléphoniques de certaines régions dépassaient les lignes directrices; des recommandations ont donc été présentées en vue de faire des économies.

Toujours désireux de ne pas se laisser devancer par l'évolution des techniques, le ministère a acheté une Wang Alliance 250 en vue d'effectuer de nouvelles applications et d'améliorer le service. Le service de traitement des mots a pris de l'ampleur au cours de la dernière année avec l'installation de six terminaux Wang Alliance à l'extérieur du Centre de traitement des mots.

Un programme Multiplan a été acheté et des terminaux ont été affectés à chacun des trois analystes financiers en vue de la préparation des tableaux de ventilation et des plans opérationnels pluriannuels. Deux secteurs ont été reconnus comme ayant besoin de machines de traitement de textes sur place et des terminaux Wang Alliance ont été installés.

Les communications ont été établies entre la AES Multiplus du Centre et la Micom des services de traduction.

La conversion des listes de diffusion du ministère à un système automatisé a été menée à terme cette année. Grâce aux sorties en direct, il est facile pour le personnel de la salle du courrier de tenir les listes à jour.

Finances

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du ministère des services de comptabilité générale ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire : respecter les lois et les règlements fédéraux. Elle compte quatre secteurs : Politique et méthodes, Opérations comptables, Planification et analyse financières et Indemnisation.

Une nouvelle politique de vérification a été mise en oeuvre dans le cas du Programme de formation syndicale et de celui de la qualité de la vie au travail. On a procédé à dix vérifications qui portaient sur des contributions dépassant 3 200 000 $.

Un système d'examen des contrôles financiers internes a été élaboré, et tous les centres de responsabilité font maintenant l'objet d'un examen tous les ans. Le manuel de gestion financière a été complété et publié au cours de l'année.

Le secteur de gestion des contrats et celui de la planification et de l'analyse utilisent maintenant l'équipement de traitement de textes dans une très large mesure. La Direction a pu ainsi accroître ses services.

La conception fonctionnelle de l'informatisation du traitement des demandes d'indemnités est maintenant terminée; le choix du matériel et la conception des éléments sont censés être mis au point au cours de la prochaine année financière. Plus de 14 millions de dollars ont été recouvrés auprès de 30 sociétés d'État; cette somme représente tant les indemnités que les frais d'administration payés par Travail Canada aux commissions provinciales des accidents du travail au titre de leurs employés blessés.

Traitement des données

Tout au cours de l'année, la Direction du traitement des données a continué de fournir aux secteurs chargés des programmes du ministère des services de soutien informatisés, plus particulièrement en ce qui concerne l'analyse et la production des données sur le travail, la négociation collective et la statistique sur la sécurité et l'hygiène du travail.

En plus du maintien des système opérationnels, la Direction s'est occupée de plusieurs projets d'expansion.

Le système de listes d'adresses du ministère a été transformé en un système informatisé interne. Celui-ci permet au personnel de la gestion des documents de mettre directement la main sur les renseignements voulus, pour la mise à jour des dossiers et la distribution du courrier.

Un système documentaire en ligne, permettant le contrôle, la diffusion et le suivi des communications et de la correspondance ministérielles, a été mis en oeuvre.

On a entrepris la conception et l'analyse d'un système automatisé de gestion des documents, qui sera utile à la Division de la gestion des documents pour l'aider à fournir au ministère des services améliorés, tout en satisfaisant aux besoins des organismes centraux en matière de communication.

Une analyse des exigences d'un système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives a récemment été entreprise. Une fois opérationnel, ce système remplacera un certain nombre d'opérations manuelles ou automatiques dans le secteur des Services centraux d'analyse.

On a procédé récemment à d'autres études qui avaient pour objet d'accroître la capacité de traitement des données du ministère en perfectionnant les installations informatiques internes. Cette amélioration s'impose aux fins du soutien de divers systèmes qui font actuellement l'objet d'une analyse, comme les demandes d'indemnités, le système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives et d'autres projets qui viennent de prendre forme.

Planification

La Direction de la planification est chargée de l'intégrité et du fonctionnement du processus de planification pour l'ensemble du ministère.

Au cours de l'année, la Direction a mis au point un système de planification pour l'ensemble du ministère et en a entrepris la mise en oeuvre; elle a aussi assumé des fonctions connexes qui lui ont permis d'harmoniser les structures de gestion ministérielle avec les tâches permanentes de la direction, soit la planification, la surveillance, le contrôle, la vérification, l'appréciation du rendement du personnel et l'évaluation. Ce nouveau système et l'intégration des procédés ont pour objet d'améliorer les capacités de gestion et de réduire au minimum la paperasserie. La Direction s'est également occupée du plan des dépenses du programme (Partie III du Budget) et de l'état semestriel des projets de réglementation du ministère, et elle a coordonné la préparation du plan d'exécution pluriannuel.

Des conseils ont été donnés à la direction en ce qui concerne les questions de planification générale, de même que les exigences et les méthodes de mesure du rendement. À l'égard de la mesure du rendement, plusieurs projets pilotes ont été mis en route aux Politiques et services administratifs, tout comme aux Opérations.

Signalons enfin, entre autres activités, la conception et l'implantation préliminaire d'un système d'observation du travail et la coordination d'un rapport de dépenses scientifiques pour le Plan d'exécution.

Évaluation des programmes

En 1983-1984, la Direction a complété une importante évaluation de la Division des conditions de travail. Elle a également procédé à une évaluation du Service d'information sur les relations industrielles, un sous-élément des Services centraux d'analyse, de même qu'entamé le processus d'une évaluation exhaustive du programme d'enquête sur les salaires et les conditions de travail. Des progrès sensibles ont déjà été enregistrés dans l'élaboration d'un cadre d'évaluation du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs.

La Direction a de plus complété une vérification exhaustive de la Direction des services administratifs et de bibliothèque, de même que finalisé le processus d'examen, d'approbation et de suivi des rapports de vérification sur la Direction des finances, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine et celui de la région du Saint-Laurent. Une vérification du suivi a aussi eu lieu dans le cas de la Direction du personnel.

En outre, la Direction a joué un rôle de premier plan dans la coordination et le suivi de la vérification externe réalisée par le bureau du Vérificateur général. Un système informatisé d'information en vue d'assurer le suivi des recommandations et des plans d'action consécutifs aux activités d'évaluation et de vérification est présentement en voie d'établissement.

La Direction procède périodiquement à l'évaluation des principaux programmes du ministère; elle est chargée de la vérification interne et détaillée de l'activité administrative, y compris le fonctionnement des systèmes et contrôles financiers sur un cycle de six ans.

Étant donné que l'évaluation pose la question de la raison d'être des programmes — c'est-à-dire de leur pertinence et de leur efficacité — tandis que la vérification se concentre sur la bonne administration des diverses unités qui composent le ministère, le résultat de ces travaux permet au sous-ministre et à ses principaux collaborateurs de disposer de renseignements nécessaires à la planification des politiques et le contrôle de la gestion. La Direction agit également à titre de point central des activités d'évaluation et de vérification au sein du ministère. Elle est responsable à ce titre d'assurer la liaison avec les autres ministères et agences impliqués dans ces domaines.

Personnel et Services de gestion

« La Direction du personnel a comblé un grand nombre de postes et l'étude sur les délais d'exécution de la dotation de la Commission de la Fonction publique a jugé le rendement du ministère excellent à cet égard.

De nouveaux systèmes ont été mis sur pied afin d'assurer le contrôle et l'examen de la classification des tâches et des appréciations de rendement.

Le Personnel donne des conseils aux gestionnaires du ministère concernant la politique des langues officielles. La Direction exécute également le programme d'action positive du ministère, qui s'adresse aux employés qui sont des femmes, des Autochtones ou qui sont des personnes handicapées.

Les Services de conseillers en gestion du ministère ont commencé à fonctionner au cours de l'année; ils aident les gestionnaires dans les domaines de la consultation professionnelle et de la gestion générale, ainsi que la gestion de projets. »

Personnel

La Direction du personnel est au service de la gestion et des employés de Travail Canada pour les questions concernant la classification des postes, la dotation et le recrutement, la paie et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation et le perfectionnement, la planification des ressources humaines, les langues officielles, l'égalité des chances et l'action positive pour les femmes, les personnes handicapées et les Autochtones. La Direction coordonne également le programme d'aide aux employés mis sur pied afin de résoudre leurs problèmes de santé ou de comportement.

Rémunération et relations de travail

La Division est responsable de la gestion et de l'administration internes des relations de travail, de la classification des postes en vue de la fixation des taux de rémunération correspondants, de la rémunération et des avantages sociaux, d'un service de renseignements sur la gestion du personnel et de l'administration d'une partie du programme des langues officielles.

Relations de travail

Les activités courantes de la Section des relations de travail se rapportent à des questions relatives aux griefs, aux désignations en matière de sécurité, à l'interprétation des conventions collectives, à l'élaboration de politiques et de procédures en ce qui a trait aux relations de travail.

Au cours de l'année passée, nos comités ou sous-comités de consultation syndicale-patronale ont discuté de plusieurs thèmes qui intéressent les syndicats et la gestion, tels que la formation du personnel, les procédures de dotation et les affaires de sécurité et de santé.

Un cours de trois jours sur les relations de travail a été donné aux gestionnaires à l'administration centrale et la révision du document sur les pouvoirs de signature en matière de personnel a été achevée.

Classification et organisation

La Section de la classification et de l'organisation est responsable de l'analyse, de l'évaluation et de la classification des postes du ministère en vue d'en établir les taux de rémunération, et de la prestation de conseils sur les exigences linguistiques de chaque poste. Elle doit aussi aider et conseiller les cadres en cas de changement organisationnel et les former dans les domaines de l'évaluation du travail et de la rédaction des descriptions de poste.

Au cours de l'année, la Section a été chargée de mettre en place un nouveau programme de contrôle de la classification et de révision des postes afin d'identifier les tendances de classification et d'y réagir, et de l'élaboration et de la diffusion de plusieurs politiques et procédures concernant les questions de classification.

Cinq cours sur la classification ont été donnés à l'administration centrale et dans les régions.

Paye et services aux employés

Cette Section est chargée d'administrer les services de rémunération et d'avantages sociaux au sein du ministère et de conseiller les employés sur toutes les questions qui s'y rapportent, y compris les régimes de pension, d'assurance-accident, d'assurance-maladie, et d'assurance-vie.

Au cours de l'année, plusieurs systèmes manuels ont été mis en place afin d'effectuer avec précision et en temps voulu les nombreuses tâches qui sont confiées à la Section. Ainsi, se trouve-t-elle en mesure d'offrir un service plus rapide et plus efficace aux employés. Des séances d'information aux employés ont été données à l'administration centrale, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg, à Edmonton et à Vancouver.

Ressources humaines

La Division des ressources humaines est chargée de la formation et du perfectionnement des employés, du recrutement des employés, de la dotation des postes, de la planification des ressources humaines, de la mise en oeuvre du programme des langues officielles et des politiques de l'égalité des chances et de l'action positive.

Dotation

Cette section est chargée de fournir des services de dotation et de recrutement au ministère. Au cours de l'année écoulée, 711 demandes de dotation ont été traitées. Par suite de ces opérations, 10 appels ont été interjetés, dont neuf ont été rejetés. De nouveaux accords sur le partage du travail avec nos bureaux régionaux ont été appliqués, et l'on a donné aux gestionnaires et aux employés de plusieurs de nos régions une formation au processus de dotation.

Au cours de l'année, le ministère a participé à une étude du rythme de la dotation, étude effectuée par la Commission de la Fonction publique. Les résultats ont montré que, globalement, le rythme de dotation de Travail Canada était supérieur à celui des autres ministères et organismes qui ont fait l'objet de l'enquête.

En outre, un nouvel accord sur la délégation de pouvoirs en matière de dotation a été conclu avec la Commission de la Fonction publique; entre autres choses, il donne au ministère un supplément d'autonomie dans certains domaines.

Formation et perfectionnement

La Section coordonne les activités de formation de l'ensemble du ministère et, à cette fin, elle définit les politiques et les méthodes, recense les besoins, administre les programmes de formation, inscrit les employés aux cours donnés, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur du ministère et évalue les cours qu'elle donne et ceux que les employés suivent à l'extérieur.

La formation linguistique au ministère, les examens de connaissances linguistiques et l'inscription aux cours de langue sont également assumés par cette section. Il existe aussi des programmes spéciaux de perfectionnement tels que les Cours et affectations de perfectionnement, le Programme des stagiaires en administration interne, et le Programme Échanges Canada qui sont gérés par la section pour le compte du ministère.

Au cours de l'année écoulée, le chef de la section a été nommé coordonnateur des initiatives de la qualité de la vie au travail actuellement en cours au ministère. Elle a participé très activement au développement et à la promotion de la QVT au sein de Travail Canada.

Planification des ressources humaines

La Section des ressources humaines aide la direction dans l'évaluation des besoins courants et futurs du ministère en ressources humaines et conçoit et administre les

programmes pour recenser ces besoins et y satisfaire de façon méthodique et efficace.

Pendant l'année écoulée, le système d'évaluation du rendement des employés du ministère a été examiné en profondeur, et de nouvelles politiques, procédures et formules d'évaluation ont été mises sur pied. À l'administration centrale comme dans toutes les régions, les gestionnaires ont reçu une formation concernant le nouveau processus d'évaluation et les nouvelles formules.

La section a aussi coordonné l'apport du ministère au Système d'information des ressources de gestion, qui est administré par la Commission de la Fonction publique, et a offert de l'orientation professionnelle aux employés.

Langues officielles et action positive

La section est chargée de veiller à ce que Travail Canada atteigne les objectifs fixés par le gouvernement concernant l'emploi des deux langues officielles. Cela l'oblige à dispenser des services bilingues au public, à assurer l'exécution de la politique sur les langues officielles en ce qui concerne la langue de travail et à faciliter la participation équitable, au sein du ministère, des gens qui viennent des deux collectivités linguistiques officielles. De plus, la section conseille tous les responsables sur les questions connexes. À cette fin, elle rédige aussi le plan d'action ainsi que le rapport annuel sur les langues officielles et mène les enquêtes sur les plaintes concernant le non-respect de la politique.

Durant l'année écoulée, le ministère a fait l'objet d'une enquête de la part du Commissaire aux langues officielles et la section, bien sûr, a joué à cette occasion un important rôle de liaison.

La section des Langues officielles est également chargée, sous la direction d'un comité ministériel, de la mise en oeuvre du programme gouvernemental d'action positive au sein du ministère. L'année écoulée a été témoin d'une réorganisation de la section, qui lui permet de satisfaire plus efficacement aux exigences du programme d'action positive; au reste, un plan de travail a été établi et approuvé par le Comité exécutif du ministère. Plusieurs employés de la Division des ressources humaines ont été formés aux techniques de l'action positive, et des employés, tout comme des gestionnaires, ont fait connaître le programme dans tout le ministère.

Au cours de l'an prochain, le développement du programme gouvernemental d'action positive constituera une fonction importante de la section.

Services de conseillers en gestion

Le mandat de la Direction est d'offrir au ministère un service complet de consultation en gestion. Cela comprend la recommandation de mesures visant à améliorer les systèmes de gestion quand les sous-ensembles du ministère le demande, la formulation d'objectifs, l'analyse de problèmes et de solutions de rechange, l'élaboration et l'application de stratégies et de plans de mise en oeuvre. Cette activité multiforme se déroule dans divers secteurs, notamment :

- l'analyse, la conception et l'élaboration de la structure organisationnelle;
- l'analyse des systèmes;
- la définition, le contrôle et l'évaluation de projets ou programmes;
- l'analyse des coûts-avantages;
- l'analyse et le contrôle de la gestion des ressources;
- la gestion et la bureautique;
- l'étude à l'appui de la gestion de projets, y compris les systèmes de planification et de contrôle;
- le système d'information de gestion;
- les études stratégiques (analyse et mise en oeuvre des politiques) et les études de faisabilité;
- la participation à la mise en oeuvre des recommandations contenues dans les études;
- l'analyse et la conception de formulaires.

La Direction des services de conseillers en gestion, créée l'an dernier, est devenue entièrement opérationnelle. Depuis août 1983, elle a participé à 12 projets.

En outre, la fonction gestion des formules, qui faisait partie des Services administratifs et de bibliothèque, est passée aux Services de conseillers en gestion, en janvier 1984.

Annexe

États financiers

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les années financières 1982-1983 et 1983-1984

(en milliers de dollars)

	1982-1983	1983-1984
Travail – Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des travaux liés au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	32 850	36 116
Travail – Subventions inscrites au Budget des dépenses et contributions	14 638	24 339
Ministre du travail – Traitement et indemnité d'automobile	39	41
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	21 630	29 707
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs	0	10 683
Contributions aux régimes de prestations des employés	3 993	3 762
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	73 150	104 648

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les années financières 1982-1983 et 1983-1984

(en milliers de dollars)

Article de dépense	1982-1983	1983-1984
Personnel	27 532	29 992
Versement d'indemnités	17 224	25 266
Transports et communications	2 252	2 564
Information	677	1 340
Services professionnels et spéciaux	7 898	7 558
Location	227	335
Achats de services de réparation et d'entretien	111	135
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	803	653
Construction et acquisition de machines et de matériel	427	520
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	14 638	35 031
Autres dépenses	1 361	1 254
TOTAL	73 150	104 648

État des dépenses par activité du ministère pour les années financières 1983-1984

(en milliers de dollars)

Activité	1982-1983	1983-1984
Service de médiation et de conciliation	2 980	3 368
Services généraux – Travail	20 761	21 544
Politique et Communication	10 799	15 118
Administration	7 648	8 536
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs	9 332	24 810
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands blessés	21 630	31 272
TOTAL	73 150	104 648

État des dépenses au titre des octrois et de l'aide financière pour 1982-1983 et 1983-1984

(en milliers de dollars)

Octrois	1982-1983	1983-1984
Programmes spéciaux de soutien du revenu		
• Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les termes et conditions prescrites par le Gouverneur général en Conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une région	9 332	24 391
• Octrois aux syndicats et aux membres non affiliés au Congrès du travail du Canada	586	636
• Centre canadien du marché du travail et de la productivité	0	5 000
• Autres octrois	198	199
TOTAL DES OCTROIS	10 116	30 226
Aide financière		
• Aide financière aux fins des programmes d'éducation syndicale du CTC	2 923	3 056
• Aide financière aux fins des projets de la qualité de la vie au travail	490	431
• Aide financière accordée aux organisations de travailleurs non affiliées au CTC, pour l'éducation syndicale	764	996
• Aide financière accordée au centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	300	322
• Autre aide financière	45	0
TOTAL DE L'AIDE FINANCIÈRE	4 522	4 805
TOTAL DES OCTROIS ET DE L'AIDE FINANCIÈRE	14 638	35 031

Statistiques sur les accidents du travail

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1983-1984

Province	Soins médicaux	Indemnisation	Congé[1] pour blessure	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total
Terre-Neuve	193	23	189	1	–	9	415
Île-du-Prince-Édouard	88	12	52	–	–	1	148
Nouvelle-Écosse[2]	2 305	1 961	912	257	2	114	5 551
Nouveau-Brunswick	446	46	309	–	–	39	840
Québec	1 746	234	4 258	19	1	196	6 454
Ontario	2 546	177	4 996	1	2	32	7 754
Manitoba	601	111	519	1	1	–	1 233
Saskatchewan	393	37	304	–	2	–	736
Alberta	567	67	1 335	3	–	30	2 002
Colombie-Britannique	1 318	86	1 661	2	1	291	3 358
Territoire du Yukon	88	12	32	–	–	3	135
Territoires du Nord-Ouest	157	51	44	1	–	4	257
TOTAL	10 443	2 816	14 611	285	9	719	28 883

[1] Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité.

[2] Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton.

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versés (a) 1983-1984	Part des frais d'administration pour les années 1983-1984	Total
	$	$	$
Colombie-Britannique	2 398 291,00	[illegible]	[illegible]
Alberta[1]	2 807 842,00	413 837,00	3 221 679,00
Saskatchewan	2 012 547,00	311 155,00	2 323 702,00
Manitoba	755 830,00	203 580,00	959 410,00
Ontario	8 517 795,00	2 180 594,00	10 698 389,00
Québec	7 218 126,00	700 320,00	7 918 446,00
Nouveau-Brunswick	605 945,00	69 413,00	675 358,00
Nouvelle-Écosse (Fonctionnaires fédéraux)	1 449 173,00	281 853,00	1 731 026,00
Nouvelle-Écosse (Société de développement du Cap-Breton)	11 789 233,00	1 418 185,00	13 207 908,00
Nouvelle-Écosse (Anciens cas de silicose)	602 101,00	–	602 101,00
Île-du-Prince-Édouard	135 399,00	29 649,00	165 048,00
Terre-Neuve	328 537,00	49 230,00	377 767,00
Sous-total	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Versements autres qu'à des Commissions provinciales	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Sous-total	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Recouvrements	– 14 027 227,00	– 1 635 673,00	– [illegible]
INDEMNISATION NETTE TOTALE	25 274 874,00	4 432 133,00	[illegible]

[1] Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

Statistique des accidents[1]

A. Ministères de la Fonction publique
1er avril 1983 au 31 mars 1984

Ministères de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Affaires des anciens combattants	158	18,25	197	4,55
Affaires extérieures	15	1,60	22	0,47
Affaires indiennes et du Nord canadien	60	4,84	149	2,40
Agence canadienne de développement international	2	0,94	6	0,56
Agriculture	372	18,42	720	7,13
Approvisionnements et Services	129	7,12	212	2,34
Archives publiques	18	11,11	27	3,33
Association du pipe-line du Nord du Canada	0	–	0	–
Assurance	0	–	0	–
Bibliothèque nationale	3	2,74	4	0,73
Bureau du Conseil privé	1	0,93	5	0,93
Bureau du Directeur général des élections	1	6,41	1	1,28
Bureau du Vérificateur général	1	0,86	4	0,69
Centre de la sécurité des télécommunications	6	4,71	7	1,10
Commissaire aux langues officielles	0	–	0	–
Commission canadienne des droits de la personne	0	–	0	–
Commission canadienne des grains	18	9,49	32	3,38
Commission canadienne des transports	2	1,16	4	0,46
Commission d'appel de l'immigration	0	–	0	–
Commission de contrôle de l'énergie atomique	1	1,88	2	0,75
Commission de la Capitale nationale	53	26,79	94	9,50
Commission de la Fonction publique	12	2,27	22	0,83
Commission de réforme du droit	0	–	0	–
Commission de révision de l'impôt	0	–	0	–
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	–	1	0,58
Commission du tarif	0	–	0	–
Communications	13	2,76	17	0,72
Conseil canadien des relations du travail	0	–	2	1,98
Conseil de la radio-télévision canadienne	1	1,19	1	0,24
Conseil de recherches en sciences humaines	1	5,26	1	1,05
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	0	–	0	–
Conseil des sciences	0	–	0	–
Conseil du Trésor	1	0,51	5	0,51
Conseil économique	0	–	0	–
Conseil national de recherches	50	7,33	119	3,49
Consommation et Corporations	52	10,24	87	3,43
Cour fédérale	2	5,43	2	1,09
Cour suprême	0	–	0	–
Défense nationale	2 567	34,75	4 376	11,85
Emploi et Immigration	178	3,06	355	1,22
Énergie, Mines et Ressources	43	4,20	93	1,82
Environnement	285	12,17	619	5,29
Expansion économique régionale	2	0,53	7	0,37
Finances	4	2,22	4	0,44
Gendarmerie royale	76	10,13	144	3,84
Imprimerie du gouvernement canadien	7	2,35	13	0,87
Industrie et Commerce	4	1,18	6	0,35
Justice	4	1,48	7	0,52
Musées nationaux	12	5,82	26	2,52
Office national du film	18	8,30	38	3,51
Office national de l'énergie	1	1,08	1	0,22
Pêches et Océans	127	9,46	380	5,66

Ministères de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Résidence du Gouverneur général	1	4.81	1	0.96
Revenu national :				
- Douanes et Accise	132	6.25	259	2.45
- Impôts	129	3.60	261	1.46
Santé et Bien-être social	89	4.36	207	2.03
Sciences et Technologie	0	-	0	-
Secrétariat d'État	14	2.18	21	0.66
Service canadien des pénitenciers	717	30.49	1 175	9.99
Solliciteur général	0	-	1	0.34
Statistique Canada	22	2.38	60	1.30
Transports :				
- Administration	7	1.71	13	0.63
- Service du transport aérien	321	11.37	605	4.29
- Services de la marine	385	26.45	836	11.49
Travail	6	3.66	16	1.95
Travaux publics	306	17.01	569	6.33
TOTAL	6 429	12.80	11 [illegible]	4.71

[1]La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

[2]Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par million d'heures-personnes accomplies.

[3]Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant [illegible]. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

Statistique des accidents[1]

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail 1er avril 1983 au 31 mars 1984

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Administration du pilotage de l'Atlantique	4	20,83	7	7,29
Administration du pilotage des Grands lacs	1	3,33	1	0,67
Administration du pilotage des Laurentides	3	17,24	4	4,60
Administration du pilotage du Pacifique	1	8,20	1	1,64
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	-	0	-
Arsenaux canadiens Limitée	55	45,99	70	11,71
Banque du Canada	22	4,68	51	2,17
Banque fédérale de développement	1	1,57	2	0,63
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	1	5,10	1	1,02
Centre de recherche pour le développement international	0	-	1	0,25
Centre national des arts	10	10,35	17	3,52
Commission d'énergie du Nord canadien	19	27,14	46	13,14
Commission des lieux et monuments historiques du Canada	0	-	0	-
Commission internationale des pêcheries de flétans du Pacifique	0	-	0	-
Commission internationale des pêcheries de saumons du Pacifique	0	-	2	3,17
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	0	-	0	-
Commission mixte internationale	0	-	0	-
Conseil canadien des ministres des ressources	0	-	0	-
Conseil canadien des normes	0	-	0	-
Conseil des recherches médicales	0	-	0	-
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	0	-	0	-
Construction de défense (1951) Limitée	1	1,53	2	0,61
Corporation commerciale canadienne	1	22,73	1	4,55
Eldorado Ressources Limitée	32	12,70	101	8,02
Énergie atomique du Canada	168	11,09	325	4,29
Monnaie royale canadienne	25	18,97	45	6,83
Office canadien des provendes	0	-	0	-
Office canadien du poisson salé	1	10,00	1	2,00
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	94	199,15	247	104,66
Parlement	83	11,36	142	3,89
Petro-Canada	0	-	0	-
Ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc. (Les)	9	57,69	12	15,38
Ports Canada	198	57,96	302	17,68
Société canadienne d'hypothèques et de logement	42	5,66	73	1,97
Société canadienne des postes	8 081	63,79	10 975	17,33
Société d'assurances-dépôts du Canada	0	-	0	-
Société de construction des musées du Canada (La)	0	-	0	-
Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne	0	-	0	-
Société des ponts internationaux de la voie maritime	0	-	0	-
Société des transports du Nord Limitée	37	55,56	97	29,13
Société du crédit agricole	0	-	0	-
Société pour l'expansion des exportations	0	-	1	0,16
Société Radio-Canada	152	6,17	310	2,52
Téléglobe	13	4,47	24	1,65
Vieux port de Montréal (Le)	0	-	0	-
Vieux port de Québec (Le)	0	-	0	-
Voie Maritime — Transports Canada	85	34,41	138	11,17
Total partiel	9 139	43,59	12 999	12,40
Société de développement du Cap-Breton	2 153	264,89	3 329	81,91
TOTAL	**11 292**	**51,85**	**16 328**	**14,99**

[1]La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

[2]Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

[3]Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

POOR

QUALITY

ORIGINAL